Supplemento ordinario n. 1 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 144 del 9 giugno 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA ROMA - Sabato, 9 giugno 1962 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **331**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese delle acque e bevande gassate delle regioni dell'Alta Italia.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1952, n. **332**.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese esercenti la lavorazione degli articoli di oreficeria, gioielleria, bigiotteria prevalentemente in oro e platino.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 331.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese delle acque e bevande gassate delle regioni dell'Alta Italia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art 87 comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741 che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo 24 maggio 1960, e relative tabelle, per i lavoratori addetti all'industria delle acque e bevande gassate per le regioni dell'Alta Italia, stipulato tra l'Associazione Italiana tra gli Industriali delle Acque e Bevande Gassate, con l'intervento della Confederazione Generale dell'Industria Italiana e della Associazione Industriale Lombarda, e la Federazione Italiana Lavoratori Zucchero Industrie Alimentari Tabacco, la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari, la Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari; e, in pari data, tra l'Associazione Italiana tra gli Industriali delle Acque e Bevande Gassate, con l'intervento della Confederazione Generale dell'Industria Italiana e dell'Associazione Industriale Lombarda e la Federazione Lavoratori della Alimentazione C.I.S.N.A.L.

Visto l'accordo per l'istituzione dei Collegi Tecnici Provinciali e Nazionali per le assegnazioni di categoria degli impiegati dell'Industria alimentare e per l'attribuzione della qualifica impiegatizia, richiamato dal predetto contratto ed allo stesso allegato;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 172 in data 24 giugno 1961, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo 24 maggio 1960, relativo ai lavoratori addetti all'industria delle acque e bevande gassate per le regioni dell'Alta Italia, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, dell'accordo indicato nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese delle acque e bevande gassate delle Regioni dell'Alta Italia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli* BOSCO
Registrato alla Corte dei conti, addì 14 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 146, foglio n. 115. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 24 MAGGIO 1960 PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA INDUSTRIA DELLE ACQUE E BEVANDE GASSATE PER LE REGIONI DELL'ALTA ITALIA

Addì 24 maggio 1960 in Milano, presso la sede dell'Associazione Italiana tra gli Industriali delle Acque e Bevande Gassate,

t r a

l'ASSOCIAZIONE ITALIANA TRA GLI INDUSTRIALI DELLE ACQUE E BEVANDE GASSATE, rappresentata dal suo Presidente dott. comm. *Gianfranco Ratti* e dai Vice-Presidenti comm. *Carlo Alberti de Mazzeri* e sig. *Carlo Luoni;*
con l'intervento della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, nella persona dell'avv. Renzo Boc*cardi* Capo della Delegazione Alta Italia, e del dott. *Leonardo Sponta*

e dell'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA, nella persona del dott. *Giuseppe Braga*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ZUCCHERO INDUSTRIE ALIMENTARI TABACCO, rappresentata dal suo Segretario generale, sig. *Vincenzo Ansanelli* e dai Segretari nazionali, sigg. *Orfeo Mannocci, Andrea Gianfagna, Ilario Guazzaloca, Lenin Ricci* e dai sigg. *Edoardo Panini, Battista Dalmiglio, Antonio Manfroni* e *Domenico Corselli*

e

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI PRODOTTI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal suo Segretario generale, sig. *Ugo Zino,* dai segretari Nazionali, cav. *Giuseppe Motta* e sig. *Ubaldo Biondi,* assistiti dai sigg. *Adriano Pannocchia* e *Luigi Avegno*

e

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal Segretario nazionale responsabile, sig. *Ferruccio Bigi,* dal dott. *Titano Bigi,* della Segreteria Nazionale, e dai sigg. *Adolfo Di Marino* e *Sergio Gregolin,*

Addì 24 maggio 1960 in Milano, presso la sede dell'Associazione Italiana tra gli Industriali delle Acque e Bevande Gassate,

t r a

l'ASSOCIAZIONE ITALIANA TRA GLI INDUSTRIALI DELLE ACQUE E BEVANDE GASSATE, rappresentata dal suo Presidente dott. comm. *Gianfranco Ratti* e dai Vice-Presidenti comm. *Tino de Mazzeri* e sig. *Carlo Luoni;*
con l'intervento della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, nella persona dell'avv. *Renzo Boccardi,* Capo della Delegazione Alta Italia, e del dott. *Leonardo Sponta*

e dell'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA, nella persona del dott. *Giuseppe Braga*

e

la FEDERAZIONE LAVORATORI DELL'ALIMENTAZIONE C.I.S.N.A.L., rappresentata nella persona del suo Segretario nazionale, sig. *Armando Giannizzo,* assistito dal sig. *Bruno Scheggi*

è stato concluso il presente Contratto collettivo di lavoro per gli addetti all'industria delle acque e bevande gassate per le Regioni dell'Alta Italia.

Il presente Contratto sostituisce il Contratto collettivo di lavoro 18 giugno 1953, modificato con Accordi 25 febbraio 1955, 4 aprile 1955 e 18 marzo 1958.

PARTE I

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAIA

Art. 1

AFFISSIONE DEL CONTRATTO

Copia del presente contratto dovrà essere affissa in modo ben visibile.

Art 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai verrà effettuata tramite i Competenti Uffici di collocamento in conformità delle norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI

Per essere assunto l'operaio dovrà presentare, oltre a quelli richiesti per legge, i seguenti documenti:

1) documento di identificazione;

2) libretto di lavoro e certificato di cui all'articolo 6 della Parte IV Comune:

3) tessere e libretti delle assicurazioni sociali ove ne sia già provvisto;
4) stato di famiglia, se capo-famiglia.

Inoltre è in facoltà dell'azienda di richiedere all'operaio il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà pure dichiarare la sua residenza impegnandosi a segnalare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova di giorni 6 che potrà prolungarsi, d'accordo fra le parti, non oltre, in ogni caso, dodici giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza l'obbligo di preavviso nè di indennità.

L'operaio che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli lascerà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiuto.

L'operaio che, trascorso il periodo di prova, venga confermato o comunque non venga disdetto, si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova.

Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel quinquennio precedente.

Art. 5.

COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE

Al termine del periodo di prova il datore di lavoro comunicherà per iscritto agli operai confermati in servizio:

1) la data di assunzione;
2) la categoria assegnata e le mansioni affidategli;
3) il trattamento economico.

Analoga comunicazione sarà fatta agli operai già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Chiarimento a verbale.

Le parti si danno atto che l'operaio non può rifiutarsi di disimpegnare mansioni diverse da quelle indicate nella lettera di assunzione e rientranti tra quelle della stessa categoria, salvo quanto disposto dall'art. 19 (passaggio e cumulo di mansioni).

Art. 6.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà, in qualsiasi momento, sottoporre lo operaio a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa o dell'ufficiale sanitario, nei limiti previsti dalla legge.

Art. 7.

PRECEDENZE

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalla legge in vigore, alla moglie o ai figli dell'operaio deceduto durante il rapporto di lavoro qualora lo richiedano particolari necessità familiari e semprechè questi abbiano i requisiti e la idoneità necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 8.

DONNE E FANCIULLI

L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

In particolare si richiamano le disposizioni legislative contenute nell'art. 11 della legge 26 aprile 1934, n. 653, sulla Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli, il cui testo si riporta qui di seguito:

TRASPORTI E SOLLEVAMENTO DI PESI

« *I carichi di cui possono essere gravati i fanciulli, i minori degli anni 17 e le donne di qualunque età adibiti ai lavori di trasporto e sollevamento di pesi, anche se inerenti ai lavori agricoli, non possono superare i seguenti limiti*:

a) *trasporto a braccia od a spalla*:
maschi sotto i 15 anni, chilogrammi 15;
maschi dai 15 ai 17 anni, chilogrammi 25;
femmine sotto i 15 anni, chilogrammi 5;
femmine dai 15 ai 17 anni, chilogrammi 15;
femmine sopra i 17 anni, chilogrammi 20;

b) *trasporto con carretti a tre od a quattro ruote su strada piana: otto volte i pesi indicati alla lettera* a), *compreso il peso del veicolo;*

c) *trasporto con carretti su guide di ferro*: 20 *volte i pesi indicati alla lettera* a), *compreso il peso del veicolo.*

Per quanto riguarda le donne in stato di gravidanza si applica il divieto prescritto dell'art. 13 *della legge sulla tutela della maternità delle lavoratrici* ».

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con un massimo di otto ore giornaliere o 48 settimanali con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartite in non più di dieci ore giornaliere.

Sono esclusi da tale limitazione gli addetti alla distribuzione alla clientela per i quali, date le particolari e differenti situazioni aziendali in materia di distribu-

zione delle acque gassate, si conviene che le situazioni di fatto esistenti in ciascuna azienda vengano sancite purchè non in contrasto con le norme di legge, salvo eventuali perfezionamenti, mediante accordi in sede aziendale.

In caso di mancato accordo per tali stipulazioni interverranno le Associazioni di Categoria stipulanti.

Sono esclusi inoltre dalle limitazioni gli addetti ai lavori discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 10.

RIPOSO PER I PASTI

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'articolo 9 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa non meno di un'ora di sosta per la consumazione dei pasti.

Art. 11

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica salvo le deroghe autorizzate dalla legge.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato in ore eccedenti l'orario normale di cui all'art. 9.

Il lavoro straordinario non deve essere abituale e normalmente non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali (vedi tabella delle maggiorazioni, numero 1).

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti di cui sopra, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali d'impedimento.

Per le industrie a carattere stagionale, nei periodi di intenso lavoro è ammesso di derogare alla norma di cui al secondo comma.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6 (vedi tabella delle maggiorazioni, n. 5).

Nel caso in cui l'operaio che effettua il lavoro notturno (dalle 22 alle 6) prosegua la prestazione in orario straordinario, le ore di lavoro successivo alle 6 antimeridiane, saranno retribuite come straordinario notturno (vedi tabella delle magiorazioni, n. 6).

Per lavoro festivo si intende quello effettuat nei giorni destinati al riposo settimanale (vedi tabella delle maggiorazioni, n. 2).

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo, dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione.

Tabella delle maggiorazioni:

1)	Lavoro straordinario diurno	30 %
2)	Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40 %
3)	Lavoro straordinario festivo oltre le ore otto	45 %
4)	Lavoro eseguito nelle festività nazionali	40 %
5)	Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	30 %
6)	Lavoro straordinario notturno	40 %
7)	Lavoro a turni notturni	12 %
8)	Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziate alle 22	30 %

Le dette percentuali di maggiorazione saranno calcolate sugli elementi della paga di fatto (paga base, più eventuali aumenti di merito, più contingenza).

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, la maggiore assorbe la minore.

Art. 13.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Si considerano giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 12;

b) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno 1° gennaio;
2) Epifania 6 gennaio;
3) S. Giuseppe 19 marzo;
4) Lunedì di Pasqua mobile;
5) Ascensione mobile;
6) Corpus Domini mobile;
7) S.S. Pietro e Paolo 29 giugno;
8) Assunzione 15 agosto;
9) Ognissanti 1° novembre;
10) Immacolata Concezione 8 dicembre;
11) Natale 25 dicembre;
12) S. Stefano 26 dicembre.

Per il trattamento delle festività infrasettimanali di cui al punto *b*) valgono le norme di legge;

c) il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Limitatamente alla festività del Santo Patrono qualora essa coincida con la domenica o con altra giornata festiva, le Associazioni Territoriali degli Industriali ed i Sindacati Provinciali di categoria dei Lavoratori, determineranno, di comune accordo, entro il mese di gennaio di ciascun anno, la sua sostituzione con altra giornata.

In caso di prestazione di lavoro nella festività del Santo Patrono sarà corrisposta, oltre alla retribuzione prevista per la festività infrasettimanale, la intera paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza, più indennità speciale) per le ore lavorate senza maggiorazione di lavoro festivo.

Nel caso di assenza dovuta a malattia o infortunio, nei giorni festivi di cui ai punti *b*) e *c*) l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato malato od infortunato.

Art. 14.

FESTIVITÀ NAZIONALI

Si considerano festività nazionali quelle riconosciute per tali dallo Stato. Per il trattamento economico restano ferme le norme di legge e gli accordi interconfederali in materia.

Art. 15.

SOSPENSIONE DEL LAVORO

La sospensione del lavoro per riduzione di attività quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti ed entro i limiti del presente contratto.

Art. 16.

INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di breve durata a causa di forza maggiore e comunque non dipendenti dalla volontà dell'operaio, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 30 minuti nella giornata. In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 30 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga l'operaio nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza. Lo stesso trattamento vale anche per i cottimisti.

Art. 17

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 18.

DETERMINAZIONE CATEGORIE

Per l'esatta classificazione delle categorie degli operai si fa riferimento all'Accordo Aggiuntivo che fa parte integrante del presente Contratto.

Dichiarazione a verbale.

Le parti concordano di incontrarsi entro il mese di settembre 1960 per discutere la esemplificazione delle qualifiche per le mansioni esplicate dai lavoratori operai addetti al servizio interno ed esterno.

Art. 19.

PASSAGGIO DI CATEGORIA E CUMULO DI MANSIONI

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti una diminuzione di salario. All'operaio che sia destinato a compiere mansioni di categoria superiore alla propria dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso il periodo di sei settimane lavorative e continuative nel disimpegno di mansioni di categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, nei quali casi il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Nel caso in cui la ditta ritenga necessario procedere a passaggi di categoria in servizio, l'effettivo esercizio di mansioni superiori per un periodo eccedente le 6 settimane di cui al comma precedente, costituirà a parità di merito, titolo di precedenza

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

L'operaio che esplichi con carattere di continuità più mansioni corrispondenti a categorie diverse verrà assegnato alla categoria corrispondente alla mansione prevalente.

Art. 20.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili a parità di condizioni, di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Art. 21

PREMI DI ANZIANITÀ

Al lavoratore, sia uomo che donna, che ultimerà presso la stessa azienda il decimo o il quindicesimo o il ventesimo anno di anzianità continuativa, sarà corrisposto *una tantum* un premio ragguagliato nel primo caso a 125, nel secondo a 125 e nel terzo caso a 150 ore di retribuzione di fatto, indennità di contingenza compresa e computata secondo la misura in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

I premi di cui al comma precedente od alla seguente norma transitoria assorbono, fino a concorrenza del relativo importo, gli eventuali similari premi già disposti dalle aziende.

Norma transitoria dell'art. 21.

« Al lavoratore che alla data di entrata in vigore del presente contratto abbia già ultimato, in servizio presso la stessa azienda, il quindicesimo anno di anzianità ma non il ventesimo, verrà corrisposto sotto la stessa

data il secondo premio di anzianità in ore 125 di retribuzione di fatto. indennità di contingenza compresa e computata secondo la misura in vigore alla data di applicazione del Contratto stesso.

Al lavoratore che alla data di entrata in vigore del presente contratto abbia già ultimato, in servizio presso la stessa azienda, il ventesimo anno di anzianità ed abbia già fruito del premio di anzianità relativo, verrà corrisposta « una tantum » sotto la stessa data una somma pari a 25 ore di retribuzione di fatto, indennità di contingenza compresa e computata secondo la misura in vigore alla data di applicazione del Contratto ».

Chiarimento a verbale

Le parti danno atto che l'anzianità valida agli effetti del diritto al premio di anzianità non deve essere stata interrotta da risoluzioni del rapporto di lavoro, salvo naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dall'azienda, con riconoscimento di anzianità pregressa.

Art. 22.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato secondo le consuetudini dell'azienda mediante buste o altri stampati individuali, sui quali saranno specificati i singoli elementi di competenza e le eventuali ritenute, indicando il periodo di paga cui si riferiscono.

Di eventuale cambiamento delle modalità consuetudinarie di pagamento l'azienda darà congruo preavviso.

Nel caso che il pagamento non avvenga settimanalmente, gli operai potranno richiedere un acconto settimanale corrispondente a circa il 90% della retribuzione maturata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro tre giorni da quello della corresponsione della retribuzione, affinchè il competente Ufficio possa provvedere all'immediato conguaglio delle differenze. (Per i minimi salariali in vigore vedi tabelle allegate).

Trascorso tale periodo di tre giorni, le differenze saranno accreditate sul conto relativo al periodo successivo.

Il caso di contestazione sulla retribuzione o su taluni elementi costitutivi della stessa, all'operaio dovrà essere corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 23.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie retribuito con la retribuzione complessiva (paga base, più aumenti di merito, più contingenza) nella misura di:

dal 1° al 7° anno compiuto di anzianità: 12 giorni (96 ore);

dall'8° al 15° anno compiuto di anzianità: 15 giorni (120 ore);

dal 16° al 19° anno compiuto di anzianità: 16 giorni (128 ore);

dal 20° anno compiuto di anzianità in poi, 18 giorni (144 ore).

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo, secondo le esigenze del lavoro.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento sarà effettuato in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

In caso di ferie collettive e in caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie spetteranno tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di anzianità maturati.

Art. 24.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione del Natale gli operai avranno diritto alla corresponsione di una gratifica di ammontare pari a 200 ore di retribuzione globale di fatto, da pagarsi qualche giorno prima della ricorrenza.

Per retribuzione globale di fatto deve intendersi la paga base più eventuali aumenti di merito più la indennità di contingenza; per gli operai retribuiti ad incentivo si farà riferimento al guadagno medio dell'ultimo trimestre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno gli operai avranno diritto alla corresponsione di un dodicesimo di gratifica per ogni mese di servizio, arrotondando ad un mese le frazioni superiori a 15 giorni.

Le parti concordano, in via eccezionale, che le piccole aziende rateizzino l'importo della gratifica natalizia effettuandone il relativo pagamento entro due mesi dalla data più sopra stabilita.

Art. 25.

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo, su richiesta dell'operaio, accordi forfettari fra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le 8 ore, saranno compensate con il 50% della retribuzione normale. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero, di cui all'art. 9, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro all'operaio salvo conguaglio alla fine della trasferta.

Dichiarazione a verbale.

Il presente articolo non si applica al personale viaggiante addetto ai trasporti e alle operazioni conseguenti, il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

Art. 26

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa Ditta e sito in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo — previamente concordato con l'azienda — della spesa per mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta: se capo-famiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione; se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento, una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione della nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento, l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto — sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso — o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi restano a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di licenziamento, al preavviso o alla relativa indennità di licenziamento, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, alle ferie ed alla gratifica natalizia maturate.

Art. 27.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'operaio che, su richiesta dell'azienda, usi la propria bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile da concordarsi fra le parti interessate.

Art. 28.

PRESTITI

Quando l'operaio si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla Direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate con ritenute settimanali normalmente corrispondenti al 10% del prestito stesso.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il prestito precedente.

Art. 29.

PERMESSI

Il datore di lavoro potrà concedere agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi brevi permessi non retribuiti senza interruzione di anzianità.

Detti permessi potranno anche, su richiesta dell'operaio, essere considerati in conto ferie.

Art. 30.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio di operai di ambo i sessi, si richiamano gli accordi interconfederali e le disposizioni di legge.

Il congedo matrimoniale, retribuito in virtù di tali disposizioni, sarà prorogato di due giorni di congedo anch'essi retribuiti ed eventualmente, dietro accordo fra le parti e semprechè le esigenze tecniche lo permettano, di altri due giorni di congedo senza retribuzione. Tali maggiori concessioni saranno assorbite in caso di eventuali miglioramenti delle disposizioni vigenti fino al pareggiamento.

Art. 31

MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alla Legge 26 agosto 1950, n. 860.

Art. 32.

MALATTIA ED INFORTUNI NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla ditta entro 24 ore, salvo casi di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito l'invio del certificato medico di prima visita.

L'azienda potrà far controllare lo stato di malattia in ogni sua fase da un medico di sua fiducia.

Per il periodo di assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova, ferma restando la corresponsione degli assegni nella misura e per la durata prevista dal competente Istituto e dalle disposizioni vigenti per gli assegni familiari, avrà il diritto alla conservazione del posto con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti fino ad un termine massimo di:

— mesi 6 per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 5 anni compiuti;

— mesi 8 per gli operai con anzianità ininterrotta da 5 a 15 anni compiuti;

— mesi 10 per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 15 anni compiuti.

Trascorso il termine massimo sopra precisato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della infermità o dei suoi postumi, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento (compreso il preavviso).

L'operaio che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia, non si ripresenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Chiarimento a verbale.

La conservazione del posto per gli operai stagionali è limitata al periodo massimo di quattro mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per malattia o per infortunio non sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 33.

INFORTUNI SUL LAVORO

Ogni infortunio sul lavoro di natura anche leggera dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio capo diretto, il quale provvederà affinchè sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

Durante la degenza dovuta a causa di infortunio l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per i periodi previsti dall'articolo 32 (Malattia ed infortuni non sul lavoro).

Resta peraltro convenuto che la conservazione del posto sarà esclusa per gli operai non ammessi a prestazioni da parte dell'Istituto assicuratore.

L'operaio che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Nel caso in cui l'operaio infortunato non sia più in grado, a causa dei postumi invalidanti, di espletare le sue normali mansioni, l'azienda esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

Gli operai infortunati mantenuti in servizio ai sensi del comma precedente saranno compresi nel numero degli invalidi del lavoro da assumere a norma di legge.

Art. 34.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, per l'operaio che abbia almeno tre mesi di anzianità, e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità. Al termine del servizio militare per congedamento o per rinvio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'operaio, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio: in caso contrario l'operaio si intenderà dimissionario dalla data della chiamata o del richiamo alle armi.

Il presente articolo non è applicabile agli operai assunti per la stagione.

Art. 35.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'articolo 43 o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di

giorni 6 (48 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 4 anni compiuti;

giorni 12 (96 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 4 anni compiuti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della paga normale di fatto per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla paga normale di fatto per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

A tutti gli effetti del presente contratto il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nella anzianità.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro corrispondendogli la paga normale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

Art. 36.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento, esclusi i casi previsti dall'art. 43, dà diritto all'operaio di percepire una indennità — ragguagliata alla retribuzione globale di fatto compreso il rateo della gratifica natalizia in ragione dell'8% — nella seguente misura:

a) giorni 6 (48 ore) per ogni anno di anzianità fino al 5° anno compiuto;

b) giorni 10 (80 ore) dal 6° al 10° anno compiuto;

c) giorni 12 (96 ore) dall'11° al 18° anno compiuto;

d) giorni 15 (120 ore) oltre il 18° anno compiuto.

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente al 31 dicembre 1947; l'anzianità già maturata a tale data verrà, peraltro, calcolata agli effetti della applicazione delle maggiori indennità di cui ai punti *a*), *b*), *c*) e *d*) del presente articolo.

Per l'anzianità maturata al 31 dicembre 1947 si aggiungerà al numero di giorni previsti dal precedente Contratto Nazionale di Categoria 10 dicembre 1939 (*), mezza giornata per ogni anno di anzianità per i primi due scaglioni ed una giornata per il terzo scaglione.

L'indennità di licenziamento è frazionabile a mese.

(*) Il precedente Contratto nazionale di categoria prevede le seguenti indennità:

a) per i primi 4 anni di anzianità: due giorni (16 ore) di salario per ogni anno compiuto di anzianità ininterrotta presso l'Azienda;

b) per gli anni dal 5° al 15° incluso; tre giorni (24 ore) di salario per ogni anno compiuto;

c) per gli anni successivi: quattro giorni (32 ore) di salario per ogni anno compiuto.

Art. 37.

DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sottoindicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1) il 50 per cento per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti salvo quanto detto al successivo comma;

2) il 75 per cento per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;

3) il 100 per cento per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti.

Per poter aver diritto alle competenze di cui al punto 1) l'operaio dimissionario deve aver compiuto il secondo anno di servizio.

L'intero trattamento di cui al punto 3) è dovuto anche ai dimissionari per causa d'infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimette dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

Art. 38.

CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro dovrà corrispondere agli aventi diritto, a norma delle disposizioni del Codice Civile (art. 2122) quanto sarebbe spettato all'operaio in caso di licenziamento, compreso il preavviso.

Art. 39.

REGOLAMENTO DI FABBRICA

La disciplina del lavoro sarà regolata oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno (Regolamento di Fabbrica), che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutti gli operai. Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga od in contrasto con gli articoli del presente contratto.

Art. 40.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori improntéranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere gli operai in condizione di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto ad ubbidire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 41.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze degli operai saranno punite a seconda della loro gravità e della loro recidività.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o alle altre norme di cui all'articolo 39 o alle disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione saranno i seguenti:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino a 3 ore di normale retribuzione;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni di effettivo lavoro;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 43.

Art. 42.

AMMONIZIONE - MULTA - SOSPENSIONE

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno inflitte nei casi di prima mancanza; la multa, nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva di mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggior gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno infliggersi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione l'operaio:

1) che non si presenti al lavoro senza giustificarne il motivo, od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità a richiederla;

2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione;

3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;

4) che arrechi, per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;

5) che sia trovato addormentato;

6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;

7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcooliche nello stabilimento;

8) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso l'operaio verrà inoltre allontanato;

9) che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempre che il litigio non assuma carattere di rissa;

10) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, sempre che si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;

11) che occulti scarti di lavorazione;

12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;

13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, sempre che gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione alle entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 43.

LICENZIAMENTO PER CAUSE DISCIPLINARI

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto, per le mancanze più gravi, ed in via esemplificativa, nei seguenti casi:

A) con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non della indennità di licenziamento

1) rissa o vie di fatto nello stabilimento;

2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;

3) gravi offese verso i compagni di lavoro

4) lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;

5) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbrature di schede;

6) recidiva nella mancanza di cui al punto 12) dell'art. 42

7) recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti.

B) senza preavviso e senza indennità di licenziamento

1) furto;

2) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda;

3) danneggiamento volontario di impianti e di materiali

4) trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzione degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;

5) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;

6) atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda

7) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;

8) concorrenza sleale;

9) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose

10) insubordinazione grave verso i superiori.

Chiamento a verbale

Resta inteso che le disposizioni di cui al punto 12) dell'art. 42 e al punto 6) dell'art. 43, lettera *A*) riguardano la consumazione di prodotti o merci nei locali di lavorazione, confezione o custodia cui il dipendente, che commetta la mancanza, è addetto.

L'asportazione dei prodotti o merci da parte di dipendenti addetti ad un reparto diverso da quello in cui viene effettuata la lavorazione, la confezione o la custodia dei prodotti stessi rientra invece nella disposizione di cui al punto 1) dell'articolo 43, lettera *B*).

Art. 44.

TUTELA IGIENICA DEI LAVORATORI

Per la tutela igienica dei lavoratori le parti fanno riferimento alle norme di leggi presenti e future.

Art. 45.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le Organizzazioni contraenti considerano l'istruzione professionale come uno dei loro principali doveri e riconoscono la necessità di dare ad essa il maggiore impulso come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare il loro rendimento nella produzione.

Art. 46.

UTENSILI DI LAVORO

L'operaio riceverà dall'azienda gli utensili necessari per il disimpegno delle sue mansioni. Esso sarà responsabile degli utensili che gli verranno consegnati e dovrà essere messo in condizione di poterli conservare.

Qualora l'operaio dovesse usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda, riceverà una indennità da concordarsi direttamente fra le parti.

Art. 47

SPOGLIATOI

Nell'azienda dovrà essere adibito a spogliatoio un locale adatto.

Questo locale dovrà rimanere chiuso durante l'orario di lavoro.

Le aziende, ove esigenze tecniche ed ambientali lo permettono, metteranno a disposizione degli operai degli armadietti in cui gli operai stessi potranno conservare, chiusi con loro mezzi, gli effetti.

Art. 48.

VISITE DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che, per ordine superiore, venisse fatta agli oggetti affidatigli o a visita personale all'uscita dello stabilimento.

Le visite personali devono essere effettuate da personale a ciò debitamente incaricato e saranno eseguite individualmente in forma appartata; per le donne, con l'intervento esclusivo di personale femminile.

Art. 49.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non si cumulano con alcun altro trattamento.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni individuali più favorevoli, che dovranno essere mantenute *ad personam* anche se derivanti da accordi aziendali o locali, i quali vengono sostituiti dal presente contratto.

PARTE II

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE INTERMEDIE

(*ex equiparati*)

Art. 1.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Ai lavoratori intermedi definiti e ripartiti in categorie in base alle norme dei concordati interconfederali — art. 31 e art. 32, 1° e 2° comma del concordato 23 maggio 1946 per l'Italia centro-meridionale e art. 3 del concordato 27 ottobre 1946 per l'estensione alle provincie dell'Italia settentrionale dei criteri per la identificazione e classificazione degli appartenenti alle categorie intermedie — già chiamati equiparati — previsti dal citato accordo 23 maggio 1946 — si applicano le disposizioni della presente regolamentazione.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli intermedi è regolata dalle disposizioni di legge e dagli eventuali accordi interconfederali e verrà comunicata all'interessato con la specificazione della categoria a cui il lavoratore viene assegnato.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine. Tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui al successivo art. 15 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salvo però quella prosecuzione che, nella misura massima di due mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui il lavoratore fu assunto in servizio, oppure il riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a 3 mesi. Tale periodo non è protraibile nè rinnovabile.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione. In tale periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può essere richiesta da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità e il lavoratore avrà diritto alla retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non provveda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano — trascorsi i termini previsti dalle relative disposizioni — anche per il periodo di prova.

Art. 5.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI DELLA REGOLAMENTAZIONE OPERAIA

Per gli istituti che non sono previsti nella presente regolamentazione si fa riferimento alle norme corrispondenti della regolamentazione operaia, in quanto non contrastino con quelle contenute nella presente regolamentazione.

In particolare per i seguenti istituti si intendono integralmente richiamate le norme previste per gli istituti stessi dalla regolamentazione degli operai:

affissione contratto; documenti; visita medica; donne e fanciulli; riposo per i pasti; riposo settimanale; giorni festivi e festività infrasettimanali; festività nazionali; recuperi; passaggi di categoria e cumulo di mansioni; donne adibite a lavori maschili; trasferte; trasferimenti; indennità di bicicletta; prestiti; permessi; maternità; chiamata alle armi per obblighi di leva e richiamo alle armi; caso di morte; regolamento di fabbrica; disciplina aziendale; provvedimenti disciplinari; ammonizione, multa, sospensione; licenziamento per cause disciplinari; tutela igienica dei lavoratori; utensili di lavoro; istruzione professionale; visite d'inventario e visite personali; inscindibilità delle disposizioni del contratto.

Art. 6.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE MENSILE

Per quanto riguarda la corresponsione della retribuzione mensile (ivi compresa l'indennità di contingenza) si fa riferimento all'art. 15 della parte impiegati. (Per i minimi salariali vedi tabelle allegate).

Art. 7

FERIE

Il lavoratore intermedio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione (paga mensile e contingenza) non inferiore a:

in caso di anzianità di servizio

— fino a 5 anni: giorni 13 lavorativi;

— da oltre 5 fino a 14 anni giorni 16 lavorativi;

— da oltre 14 anni e fino a 20 anni giorni 18 lavorativi

— oltre i 20 anni: giorni 22 lavorativi.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio nei giorni festivi; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, degli eventuali desideri del lavoratore.

Il periodo di ferie eccedente quello goduto dalle maestranze potrà, a seconda delle esigenze del lavoro, essere concesso anche in modo non continuativo.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate: in caso di risoluzione nel corso dell'annata, il lavoratore non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 8.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD INTERMEDIO

In caso di passaggio da operaio ad intermedio, l'interessato avrà diritto all'indennità di licenziamento che gli compete in base alle norme della allegata regolamentazione operaia e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica.

Tuttavia, ai fini dell'applicazione dei vari istituti contrattuali previsti dalla presente regolamentazione, che graduano i benefici in rapporto all'anzianità del lavoratore nell'azienda (con esclusione di quanto riguarda l'indennità di anzianità per la quale è prevista apposita regolamentazione), all'intermedio sarà computata una maggiore anzianità convenzionale pari al 33% del servizio prestato presso la stessa azienda con qualifica di operaio.

Il passaggio si considererà anche iniziato *ex novo* con la nuova qualifica di intermedio ai particolari effetti degli aumenti periodici di anzianità.

Per gli operai che, successivamente al 1° marzo 1949 vengano passati alla qualifica di intermedio, e nei cui confronti si interrompa quindi il decorso del primo o del secondo decennio di continuato servizio come operaio, necessario per la concessione del primo o del secondo premio di anzianità, a norma dell'art 21 della allegata regolamentazione per gli operai, ma che abbia compiuto, rispettivamente almeno 5 anni di anzianità quale operaio (agli effetti del primo premio) e 15 anni (per il secondo premio) si procederà come segue:

a) si determinerà l'entità del premio alla data del passaggio di categoria calcolandola in base alla retribuzione percepita alla data dell'anzidetto passaggio e in relazione agli anni di servizio prestato fino a tale data;

b) l'ammontare come sopra determinato sarà però liquidato — in relazione alla natura specifica dell'istituto del premio di anzianità agli operai — al compimento del 10° o del 20° anno di anzianità di servizio complessivo nell'azienda sia in qualità di operaio che in quella di intermedio.

Norma transitoria per l'applicazione del presente articolo. — *Ai lavoratori che al 1° marzo 1949 sia già attribuita la qualifica di intermedio qualora abbiano presso la stessa azienda acquisito una anzianità di servizio in qualità di operai che avrebbe dato loro diritto alla concessione del premio di anzianità previsto dall'art. 21 della regolamentazione operaia, l'anzianità stessa sarà calcolata ai fini della concessione del premio con le stesse modalità avanti stabilite per coloro che passano alla categoria di intermedio successivamente al 1° marzo 1949.*

Resta esclusa da ogni calcolo relativo all'anzianità di servizio ai fini della concessione del premio di anzianità, l'anzianità di servizio per la quale il lavoratore abbia diritto agli aumenti periodici di anzianità previsti dall'art. 21 della regolamentazione operaia.

Chiarimento a verbale.

Resta inteso che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del compimento del 10° o del 20° anno di anzianità l'indennità di cui sopra non dovrà essere corrisposta non essendosi maturata l'anzianità necessaria per il diritto al premio.

Art 9.

PASSAGGIO DA INTERMEDIO AD IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda l'intermedio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica, con il riconoscimento:

a) agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad 1/5 della precedente anzianità maturata presso l'azienda;

b) agli effetti delle ferie e della malattia di una maggiore anzianità convenzionale pari al 50% dell'anzianità maturata come intermedio.

Art. 10.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per la regolamentazione del lavoro straordinario, notturno e festivo valgono le disposizioni dell'art. 12 della collegata regolamentazione per gli appartenenti alle categorie operaie, salvo per quel che concerne il calcolo della quota oraria di retribuzione (sulla quale si applicano le maggiorazioni previste dal citato art. 12 della regolamentazione operaia) che verrà effettuato dividendo per 180 la retribuzione mensile (paga mensile e contingenza).

Art. 11.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli intermedi per ogni biennio di anzianità di servizio maturato, dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società), e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito individuale, ad una maggiorazione della paga mensile nella misura del:

a) 4% per il 1° e 2° biennio di anzianità;

b) 5% per i bienni dal 3° al 10°.

Tali aliquote, per l'anzianità maturata fino al 14 giugno 1952 sono calcolate sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'intermedio; per l'anzianità maturata dopo tale data invece la aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'intermedio, anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti da aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità — per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza — si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio dall'intermedio di seconda categoria o grado alla prima categoria o grado (passaggio che intervenga successivamente all'entrata in vigore del presente contratto) la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati nella precedente categoria o grado sarà riportata nella misura del 33% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria o grado.

Per quanto riguarda le quote di rivalutazione sugli scatti di anzianità precedentemente al 1° giugno 1952 si fa riferimento all'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Art. 12.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponderà una gratifica pari alla retribuzione mensile (paga mensile e contingenza) percepita dall'intermedio. La corresponsione di tale gratifica avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, nei limiti della conservazione del posto previsti dalla presente regolamentazione, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 13.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, il lavoratore, non in prova, avrà diritto al seguente trattamento:

a) in caso di anzianità di servizio fino a 3 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 3 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per il primo mese e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 2 mesi;

b) in caso di anzianità di servizio da oltre 3 anni fino a 6: conservazione del posto per un periodo massimo di 4 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per un mese e mezzo e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 2 mesi e mezzo;

c) in caso di anzianità di servizio da oltre 6 anni e fino a 12 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per 2 mesi e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 4 mesi;

d) in caso di anzianità di servizio oltre i 12 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 8 mesi con la intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per 2 mesi e mezzo e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 5 mesi e mezzo.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia da medici di sua fiducia.

Qualora la malattia perduri oltre il termine sopra indicato è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo al lavoratore quanto compete in base alla presente regolamentazione, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Analogamente nel caso in cui, per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizione di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto, su richiesta del lavoratore, con la

corresponsione dell'indennità di licenziamento di cui all'art. 15 della presente regolamentazione. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora il lavoratore, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso durante 12 mesi consecutivi i limiti massimi rispettivamente sopra previsti alle lettere *a*), *b*), *c*) e *d*).

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile agli effetti del presente articolo, nella misura del 33%.

Art. 14.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

— 20 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

— 15 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

b) per i lavoratori che hanno superato i 5 anni di servizio e fino a 10 anni compiuti:

— 45 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

— 30 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

c) per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio:

— 60 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

— 45 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi.

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 33%.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha il diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta a sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia dall'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso l'azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla azienda in rapporto alle esigenze della stessa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 15.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della azienda, non ai sensi dell'art. 43 della regolamentazione per gli operai, al lavoratore compete, per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione della qualifica di intermedio (e in ogni caso con decorrenza non anteriore a quella stabilita dagli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946 rispettivamente per l'Italia settentrionale e l'Italia centro-meridionale), una indennità di 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità presso l'azienda.

Per l'anzianità successiva al 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata per ogni anno di anzianità, nella misura di 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione mensile.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi. Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'azienda si fa riferimento all'articolo 2121 C.C.

Art. 16.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte al lavoratore, che abbia compiuto almeno un anno di anzianità ininterrotta, le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'art. 15:

— fino a 5 anni di anzianità	50 %
— oltre i 5 anni e fino a 10 anni	75 %
— oltre i 10 anni di anzianità	100 %

Verrà corrisposta l'intera indennità di cui all'articolo 5 nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, maternità o compimento dei 60 anni per gli uomini e dei 55 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali previste all'art. 3 della parte IV del presente contratto.

Art. 17

RICHIAMO A DISPOSIZIONI PARTICOLARI DEGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI

Si intendono integralmente richiamate le nuove norme previste all'articolo 6, per quel che concerne lo stato giuridico, il trattamento ai fini fiscali, previdenziali e assicurativi e le condizioni di miglior favore di cui al 5° comma, e all'art. 8 (conservazione delle condizioni individuali di miglior favore) contenute nell'accordo in-

terconfederale 30 marzo 1946 per le aziende dell'Alta Italia e rispettivamente all'art. 31, 1° comma, e 33 dell'accordo 23 maggio 1946 per le aziende dell'Italia centro-meridionale.

PARTE III

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie, in quanto ne sia già in possesso, e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie e ai figli dell'impiegato deceduto durante il rapporto di lavoro presso l'azienda, sempre che questi abbiano l'idoneità e i requisiti necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà in qualsiasi momento sottoporre lo impiegato a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato, quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di cui all'articolo 32, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza, limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti

1ª *categoria*: impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici, amministrativi).

Svolgono tali funzioni gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici, che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o dai titolari della medesima.

2ª *categoria*: impiegati di concetto (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

3ª *categoria*: impiegati di ordine (suddivisi in gruppo A e gruppo B) (tecnici, amministrativi).

Appartengono al gruppo A della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali richiedano particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Appartengono al gruppo B della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali non richiedano in modo particolare preparazione, esperienza o pratica d'ufficio.

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie sopra indicate, nonchè quelle concernenti la attribuzione della qualifica impiegatizia, non definite in sede aziendale, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico disciplinato dalle norme previste dall'annesso regolamento che fa parte integrante del presente contratto (vedi Allegato A).

Art. 5.

LAUREATI E DIPLOMATI

I laureati (o i diplomati di scuole medie superiori) in specialità tecniche o amministrative inerenti all'industria, che vengono assunti in data successiva a quella di stipulazione del presente contratto non potranno essere assegnati a categorie inferiori alla 2ª, sempre che siano adibiti a mansioni inerenti alle loro specialità professionali.

Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto all'azienda all'atto dell'assunzione.

Il presente articolo non intende modificare la categoria che gli impiegati in servizio rivestono alla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non su[illegible]e a sei mesi per gli impiegati di 1ª categoria ed a [illegible] mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art 1.

Non sono ammesse nè la protrazione, nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo, le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Per gli impiegati amministrativi di 2ª e 3ª categoria il periodo di prova sarà ridotto a due mesi, quando lo impiegato abbia già prestato servizio per un periodo superiore a due anni nelle stesse mansioni in altre aziende industriali.

Art 7

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non importi alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di 6 mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria o di 3 mesi nel disimpegno di mansioni di altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzioni a tutti gli effetti di altri impiegati assenti per malattia, ferie, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 20 giorni e per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purchè la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di mesi 12 per il passaggio alla prima categoria e di mesi sei per il passaggio alle altre categorie.

Art. 8.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengono affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza e sia svolta con continuità.

Art. 9.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex-novo con la nuova qualifica, con riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a 9 mesi per ogni 3 anni di anzianità di servizio compiuta in qualità di operaio.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge, con un massimo di 8 ore giornaliere o 48 settimanali, con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartite in non più di 10 ore giornaliere, salvo che per gli impiegati che svolgono, all'esterno degli stabilimenti, mansioni direttamente connesse con quelle del personale addetto alla distribuzione alla clientela e per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze, per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Per ogni ora di lavoro compiuta dall'impiegato oltre le 44 e fino alle 48 settimanali, e per i discontinui oltre le 56 e fino alle 60 settimanali, l'azienda corrisponderà all'impiegato stesso in aggiunta alla sua retribuzione, il 50% (cinquanta per cento) di una quota oraria di stipendio mensile, esclusa la contingenza, e cioè: stipendio minimo tabellare, eventuale scatto di anzianità, eventuale superminimo, eventuale aumento di merito individuale ed eventuale terzo elemento), che verrà determinata dividendo lo stipendio mensile sopraddetto per 180.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla Direzione dell'azienda.

Per il personale contemplato nella tabella delle lavorazioni stagionali (approvata con R. D. 10 settembre 1923, n. 1957 e successivi) il compenso previsto dal comma 4° del presente articolo non verrà corrisposto, limitatamente ai periodi indicati dalla citata tabella.

Dichiarazione a verbale.

Per particolari esigenze dell'industria si consente alle aziende di ripartire l'orario di lavoro:

— dal 1° settembre al 31 maggio 40 ore settimanali e per i discontinui 50 ore settimanali;

— dal 1° giugno al 31 agosto 48 ore settimanali e per i discontinui 60 ore settimanali.

Pertanto il compenso previsto dal quarto comma verrà corrisposto oltre i limiti del predetto orario di lavoro, previsto dal 1° settembre al 31 maggio.

Art. 11

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 10 della presente regolamentazione e cioè otto ore giornaliere o quarantotto settimanali e di dieci ore giornaliere o sessanta settimanali per i discontinui e per gli addetti al lavoro di semplice attesa o custodia. Sono fatte salve le deroghe e le eccezioni di legge.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato potrà esimersi dall'effettuare, entro i limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne e i fanciulli.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondersi, oltre la normale retribuzione, sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno	36 %
b) lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	60 %
c) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	80 %
d) lavoro festivo eseguito nelle festività infrasettimanali	60 %
e) lavoro festivo eseguito nelle festività nazionali	60 %
f) lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	45 %
g) lavoro straordinario feriale notturno	60 %
h) lavoro straordinario festivo notturno (oltre le 8 ore)	85 %
i) lavoro a turni notturni	10 %

Le dette percentuali di maggiorazione saranno applicate sulla quota oraria di stipendio, ottenuta dividendo per 180 lo stipendio mensile (e cioè il minimo tabellare di stipendio, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale merito individuale ed eventuale terzo elemento), più la contingenza.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

Art. 12.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI
RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natale.

Per il trattamento delle festività infrasettimanali e nazionali si fa riferimento alle norme interconfederali e legislative.

Limitatamente ad una delle festività infrasettimanali qualora coincida con la domenica o altra giornata festiva, essa sarà sostituita con la giornata che allo stesso titolo verrà stabilita per le categorie operaie.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dello stabilimento.

In caso di modificazione dei turni di riposo, l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Art. 13.

FERIE

L'impiegato ha diritto, ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione pari a:

— 15 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio fino a 4 anni;

— 18 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 4 anni fino a 13 anni;

— 24 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 13 anni fino a 20 anni;

— 30 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio oltre 20 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo: nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno l'impiegato, non in prova, ha il diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 14.

PERMESSI - CONGEDI MATRIMONIALI

Le assenze debbono essere immediatamente giustificate all'azienda salvo casi di giustificato impedimento.

All'impiegato che ne faccia domanda l'azienda può accordare, a suo esclusivo giudizio, permessi di breve congedo, per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di 15 giorni, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Qualora l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente: inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà superare il 10% della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto. (Per i minimi di stipendio mensile in vigore vedi tabelle allegate).

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5%.

Tale aliquota, per l'anzianità maturata fino al 14 giugno 1952 è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato; per l'anzianità maturata dopo tale data invece l'aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato, anche sulla indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 12 bienni per ogni categoria.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità — per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza — si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati in servizio al 1° gennaio 1948 verrà riconosciuta agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937 con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età o di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo B al gruppo A della 3ª categoria) non costituisce un passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

Per quanto riguarda le quote di rivalutazione sugli scatti di anzianità precedentemente al 1° giugno 1952, si fa riferimento all'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Dichiarazione a verbale

Le parti si incontreranno ancora per completare il coordinamento della particolare disciplina di categoria concernente gli aumenti periodici di anzianità con le norme di cui all'art. 2 dell'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Art. 17.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per pagamenti e riscossioni, con responsabilità, per errori, anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% del minimo di stipendio della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un Istituto di Credito.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 18.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'impiegato che, su richiesta dell'azienda, usi la bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile, da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Le Associazioni Nazionali potranno stabilire una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente provenendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti Associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 20.

PRESTITI

Quando l'impiegato si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà, con ritenute per ogni periodo di paga normalmente corrispondenti al 10% del prestito stesso, essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il debito precedente.

Art. 21.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Art. 22.

TRASFERTE

All'impiegato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Le ore di viaggio eccedenti le otto saranno retribuite con il 50% della quota oraria di stipendio e di contingenza, calcolata con la modalità di cui al comma sette dell'art. 11 della presente regolamentazione. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese, o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo tra l'azienda e l'impiegato.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'impiegato delle prestazioni di lavoro effettive oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero di cui all'art. 10, tali prestazioni saranno retribuite come straordinarie.

Art. 23.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento, se licenziato, avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio. In tali casi l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso, verrà considerato dimissionario.

Qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, l'impiegato avrà diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio o di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre una indennità pari a ½ mensilità all'impiegato celibe senza congiunti conviventi a carico, e una mensilità all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione dei contratti di affitto, luce, gas ed altri analoghi, regolarmente registrati o denunciati al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tali indennizzi.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente all'impiegato.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 24.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 25.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela della maternità si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, n. 860 sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Art. 26.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

All'impiegato non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o di malattia, sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda senza risoluzione del rapporto di lavoro	Conservazione del posto (in mesi)	Corresponsione della retribuzione mensile fino a mesi:	Corresponsione di mezza retribuzione mensile per altri mesi:
a) fino a 3 anni compiuti	4½	1½	3
b) da oltre 3 anni a 6 anni compiuti	6	2	4
c) da oltre 6 anni a 12 anni compiuti	9	3	6
d) da oltre 12 anni in poi	12	4	8

Cesseranno per l'azienda gli obblighi della conservazione del posto di cui alla precedente tabella, qualora l'impiegato raggiunga, in complesso, durante un anno di calendario, i limiti massimi previsti alle lettere *a*) e *b*), durante un anno e mezzo per il caso previsto alla lettera *c*) e durante un biennio per il caso previsto dalla lettera *d*), anche in caso di diverse malattie.

Eguale diritto spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini sopraindicati l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto di impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento di cui all'art. 32. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato o dei suoi familiari, valgono le disposizioni contrattuali o di legge vigenti.

Art. 27.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'anzianità.

Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'impiegato, entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario l'impiegato si intenderà dimissionario alla data della chiamata o del richiamo alle armi.

La conservazione del posto non spetta agli impiegati assunti per lavori stagionali.

Per il trattamento economico durante la chiamata alle armi per obblighi di leva o durante il richiamo alle armi, valgono le norme di legge in vigore al momento del richiamo.

Art. 28.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli, e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nella azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8 del regio decreto-legge 13 novembre 1924 n. 1825;

4) aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 29.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a tre giorni;

e) licenziamento senza preavviso, ma con indennità di licenziamento;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

I provvedimenti di cui alle lettere *e*) ed *f*) potranno essere adottati nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato

Art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In conformità delle norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per l'Italia Settentrionale e 23 maggio 1946 per l'Italia Centrale, Meridionale e Insulare, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposto dall'azienda o dalle competenti autorità lo stipendio mensile, l'indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 31

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il Contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i quattro anni di servizio:

1) mesi due di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) giorni 15 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

b) per gli impiegati che hanno raggiunto i quattro anni di servizio e non i dieci:

1) mesi tre di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) giorni 45 di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

c) per gli impiegati che hanno raggiunto i dieci anni di servizio:

1) mesi quattro di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi due di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) giorni 45 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria.

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicati per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà « ad personam » l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini, o contratti individuali anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto in relazione all'anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per l'indennità di licenziamento di cui all'art. 32 in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento.

Art. 32.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda non ai sensi del punto *f*) dell'art. 29 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di licenziamento verrà liquidata al momento del licenziamento stesso in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1924 n. 1825 (quindici trentesimi di retribuzione mensile, compresa l'indennità di contingenza, per ogni anno di anzianità), oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 o portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità di servizio dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1947 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura dei venticinque trentesimi della retribuzione mensile, compresa l'indennità di contingenza, per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale, quando questa comprenda l'indennità di licenziamento) portata da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae*, per i quali la previdenza e l'indennità di anzianità per licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto;

c) per l'anzianità di servizio dal 1º gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura di trenta trentesimi della retribuzione mensile per ogni anno di servizio, ivi compresa l'indennità di contingenza.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese di almeno 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Nel caso che le eventuali provvigioni, premi di produzione ecc., di cui al comma precedente, vengano liquidati mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisce in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Cassa pensione, previdenza assicurazioni varie) compiuti dall'azienda. Nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 35 della presente regolamentazione.

Art. 33.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di anzianità di cui all'articolo precedente:

50% per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

100% per anzianità di servizio superiore a 5 anni compiuti.

L'intera indennità di anzianità è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età, per gli uomini, e del 55° anno di età per le donne, o per malattia od infortunio ai sensi dell'art. 26, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

Art. 34.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli articoli 31 e 32 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per gli eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 35 del presente contratto.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno (art. 2122 del C.C.).

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 35.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza, l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 36.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative e inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 37

SOSTITUZIONE DEGLI USI

La presente regolamentazione, salvo quanto disposto dall'art. 32 per l'indennità di licenziamento relativa all'anzianità di servizio sino al 1º luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso all'art. 31, sostituisce ed assorbe tutti gli usi o consuetudini, anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 38.

NORME SPECIALI

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti all'impiegato dal presente contratto o che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 30 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengano norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 39.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma la inscindibilità di cui all'art. 36, le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'impiegato, salvo quanto disposto dagli articoli 31, 32, 37 della presente regolamentazione

ALLEGATO A

ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DEI COLLEGI TECNICI PROVINCIALI E NAZIONALI PER LE ASSEGNAZIONI DI CATEGORIA DEGLI IMPIEGATI DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE E PER L'ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1

Le divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie previste dall'articolo 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati, nonchè quelle concernenti l'attribuzione della qualifica impiegatizia, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico, disciplinato dalle norme che seguono.

Art. 2.

In ogni provincia, nella quale si rende necessaria l'istituzione del predetto Collegio Tecnico, le rispettive Associazioni Provinciali degli Industriali e le Organizzazioni territoriali dei lavoratori designeranno ciascuna fino a 5 nominativi di esperti, fra i quali, di volta in volta, l'Associazione interessata indicherà la persona prescelta a far parte del Collegio.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Capo Circolo competente.

Art. 3.

L'intervento del Collegio Tecnico sarà richiesto dalle Organizzazioni territoriali di cui al precedente articolo.

L'Associazione che richiede l'intervento, ne dà notizia all'Associazione corrispondente a mezzo raccomandata, comunicando gli estremi della vertenza ed il nominativo della persona da essa prescelta a far parte del Collegio Tecnico.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre 15 giorni dalla comunicazione, alla convocazione del Collegio, segnalando, a sua volta, il nominativo da essa prescelto fra quelli designati ai sensi dell'art. 2.

Art. 4.

Comparse le parti avanti al Collegio Tecnico, questo deve cercare anzitutto di indurle ad equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale sottoscritto dai Membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio Tecnico dovrà, sentite le parti ed eseguiti — d'accordo con la azienda — quei sopraluoghi e quegli accertamenti che si rendessero opportuni, esprimere, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se esso sia stato adottato a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale dovrà essere comunicata dal Collegio copia autentica alle parti a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, e con lettera alle Associazioni Nazionali di categoria competenti.

Art. 5.

Ferme le risultanze di fatto emergenti dagli atti relativi all'esame eseguito dal Collegio tecnico provinciale di cui al presente articolo, le parti potranno, entro il perentorio termine di giorni trenta dalla data della raccomandata di cui all'articolo 4 ultimo comma, ricorrere per erronea ed incompleta valutazione da parte del Collegio provinciale delle circostanze emerse o per vizio di motivazione del parere emanato, al Collegio Tecnico Nazionale costituito a norma del seguente articolo.

Art. 6.

Le Associazioni degli industriali alimentari e le contrapposte Associazioni di categoria rappresentanti i lavoratori, designeranno ciascuna fino a dieci nominativi di esperti fra i quali di volta in volta ciascuna Associazione indicherà le due persone prescelte a far parte del Collegio Nazionale

Il Collegio Nazionale è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Art. 7.

L'intervento del Collegio Tecnico Interconfederale sarà richiesto dalle Associazioni di cui all'articolo precedente.

L'Associazione che richieda l'intervento ne darà notizia, nel termine di cui al presente articolo, all'Associazione corrispondente, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno comunicando i motivi del gravame ed i nomi delle due persone da essa prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre quindici giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al precedente comma, a segnalare a sua volta i due nominativi da essa prescelti fra quelli designati ai sensi dell'articolo 5 ed a far pervenire al Collegio le proprie deduzioni scritte sui motivi di gravame addotti: copia di esse verrà comunicata all'Associazione che ha richiesto il nuovo esame.

Art. 8.

Sulle risultanze degli atti il Collegio Tecnico Nazionale esprimerà in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se la decisione sia stata adottata a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale potrà essere rilasciata copia autentica a richiesta delle parti.

Art. 9.

Il presente accordo, che è considerato parte integrante del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati del quale seguirà le sorti, entrerà in vigore nel giorno stesso della sua stipulazione.

Parte IV

PARTE COMUNE

Art. 1.

INDENNITÀ ISTRUZIONE FIGLI

Qualora il lavoratore capo famiglia, avente almeno un anno di anzianità debba risiedere, per necessità di lavoro, in località dove non esistono scuole e si trovi nella necessità di avviare i figli dove abbiano sede le scuole medesime, il datore di lavoro si assumerà l'onere del pagamento dell'abbonamento di tipo scolastico per servizi ferrotramviari o per servizi automobilistici sempre che anche questi offrano abbonamenti del tipo scolastico.

Nel caso in cui tali servizi non applichino abbonamenti a prezzo ridotto per agevolazioni scolastiche, il contributo di cui sopra, da parte del datore di lavoro, corrisponderà al 50 per cento della spesa dell'abbonamento normale.

Il trattamento di cui ai precedenti comma cessa in ogni caso col compimento del 14° anno di età di ciascun figlio e decade nel caso in cui l'alunno sospenda la frequenza alle scuole o non riporti nell'anno scolastico la promozione alla classe superiore, salvo che ciò sia dipeso da causa di malattia.

Il rimborso di cui sopra avverrà a presentazione del documento di abbonamento.

Art. 2.

PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori che in rappresentanza della categoria, sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, sia centrali che locali, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui il lavoratore appartiene, dalle Organizzazioni sindacali predette tramite le Associazioni territoriali degli industriali.

Art. 3.

ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa un'aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento e non agli effetti della gratifica natalizia, del godimento delle ferie, ecc.

Art. 4.

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti, salvo eventuali accordi locali, per quanto riguarda la sostituzione delle mense esistenti, con particolari indennità e la partecipazione dei lavoratori al costo delle mense in atto.

Art. 5.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve di diritto il rapporto di lavoro ed in tale caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore, o di cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità, nonchè alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto.

Art. 6.

CERTIFICATO DI LAVORO

Il datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto, oltre a registrare sul libretto di lavoro del lavoratore gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione del lavoratore che ne farà richiesta un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte e della categoria nella quale il lavoratore stesso è stato inquadrato.

Art. 7.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Il datore di lavoro, entro 24 ore dalla liquidazione delle competenze maturate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, metterà a disposizione del lavoratore, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui al precedente articolo 6, le tessere di assicurazione sociale e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

Art. 8.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per esperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti locali Associazioni sindacali degli industriali e dei lavoratori e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'autorità giudiziaria, alle competenti Associazioni sindacali centrali.

Art. 9.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne e del Fiduciario dell'azienda sono quelli previsti dagli accordi interconfederali.

Art. 10.

NORME GENERALI

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme degli accordi interconfederali.

Art. 11.

INDENNITÀ SPECIALE - OPERAI - INTERMEDI - IMPIEGATI

In relazione alle richieste avanzate dai lavoratori per la introduzione di premi di produzione ed a rendimento, le parti, dopo aver tenute presenti, d'altro canto, le particolari caratteristiche del settore, convengono la istituzione di una « indennità speciale » oraria nelle seguenti misure:

Tabella operai

UOMINI

Superiori ai 20 anni	Lire
Operaio specializzato	16,55
Operaio qualificato	14,85
Manovale specializzato	14,05
Manovale comune	13,15
Dai 18 ai 20 anni	
Manovale specializzato	13,10
Manovale comune	12,10
Dai 16 ai 18 anni	
Manovale specializzato	10,10
Manovale comune	9,40
Inferiori ai 16 anni	
Manovale comune	6,50

DONNE

Superiori ai 18 anni	Lire
1ª categoria	13,20
2ª categoria	12,70
3ª categoria	12,05
Dai 16 ai 18 anni	
3ª categoria	8,45
Inferiori ai 16 anni	
3ª categoria	6,80

Tabella equiparati

	Uomini Lire	Donne Lire
1° grado - superiori ai 21 anni	23,05	19,65
2° grado - superiori ai 21 anni	17,15	13,90

Tabella impiegati

			Uomini Lire	Donne Lire
Categoria	1ª	- superiori ai 21 anni	32,80	32,80
»	2ª	- superiori ai 21 anni	24,70	21,85
»	2ª	- inferiori ai 21 anni	21,45	18,95
»	3ªA	- superiori ai 21 anni	18,35	16,40
»	3ªA	- dai 19 ai 21 anni	17,40	15,45
»	3ªA	- dai 18 ai 19 anni	15,40	12,75
»	3ªA	- dai 17 ai 18 anni	13,25	11,70
»	3ªA	- inferiore ai 17 anni	12,25	10,85
»	3ªB	- superiori ai 21 anni	15,55	13,85
»	3ªB	- dai 19 ai 21 anni	14,85	13,20
»	3ªB	- dai 18 ai 19 anni	13,35	10,90
»	3ªB	- dai 17 ai 18 anni	11,25	9,90
»	3ªB	- inferiori ai 17 anni	10,60	9,35

Tale indennità speciale verrà corrisposta per ogni ora contrattuale retribuita e, pertanto, verrà computata per ogni ora di effettivo lavoro prestato e agli effetti del calcolo di tutti gli istituti contrattuali previsti dal C.C.L. fatta eccezione per l'istituto relativo alle maggiorazioni di cui agli artt. 12 parte operai; 10, parte equiparati; 11, parte impiegati. Per le prestazioni contemplate dai suddetti articoli si intende che verranno corrisposte le correlative quote orarie di indennità speciale senza maggiorazione.

Gli anticipi, gli aumenti concessi dalle aziende, attraverso accordi scritti o di fatto, verranno assorbiti fino alla concorrenza dei miglioramenti apportati con il presente istituto, nei casi in cui tali anticipi o aumenti siano stati concessi in riferimento al rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro.

Le somme eventualmente eccedenti saranno mantenute per il futuro come condizioni individuali di miglior favore.

Per quanto riguarda gli operai addetti ai lavori discontinui di semplice attesa o custodia, le quote orarie d'indennità speciale afferenti alla prestazione della 9ª e 10ª ora verranno computate seguendo i criteri stabiliti dall'Accordo interconfederale 23 maggio 1946.

Norma transitoria.

La corresponsione della indennità speciale con quote orarie avrà applicazione dal 1º luglio 1960. Per il periodo anteriore a tale data, sono operanti le modalità previste dal Contratto Collettivo di Lavoro 18 giugno 1953, modificato con Accordi 25 febbraio 1955; 4 aprile 1955; 18 marzo 1958.

Art. 12.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 24 maggio 1960 e avrà durata fino al 31 ottobre 1962. Tuttavia le nuove retribuzioni minime tabellari avranno applicazione dal periodo di paga in corso alla suddetta data. Per quanto concerne l'indennità speciale si fa inoltre espresso riferimento alla norma transitoria di cui all'art. 11 Parte Comune.

Il presente contratto sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdettato tre mesi prima della scadenza con lettera R.R.

PARTE V

ACCORDO AGGIUNTIVO AL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO PER GLI ADDETTI ALLA INDUSTRIA DELLE ACQUE E BEVANDE GASSATE DELLE REGIONI DELL'ALTA ITALIA

Art. 1.

INDENNITÀ DISAGIO FREDDO

A quei lavoratori che svolgono normalmente la loro attività in celle frigorifere, per il tempo effettivo da essi trascorso in detti ambienti, sarà concessa una indennità denominata « indennità disagio freddo » pari al 6 % del salario contrattuale base e della contingenza del manovale comune. Agli effetti del computo giornaliero della permanenza negli ambienti freddi di cui sopra verranno sommati i singoli periodi.

Dal computo totale la frazione ai 30 minuti verrà esclusa, mentre verrà arrotondata ad ora la frazione superiore ai 30 minuti.

Art. 2.

INDUMENTI DA LAVORO

Agli operai sotto specificati addetti a lavorazioni comportanti un particolare disagio verranno forniti i seguenti indumenti protettivi:

a) zoccoli di legno o calzature equivalenti a tutti coloro che lavorano (uomini e donne) normalmente in ambienti con pavimenti bagnati;

b) grembiule e cuffia alle donne e tuta o indumento equivalente agli uomini, quando il personale deve adempiere a lavori in locali od alla presenza di macchine che possano accelerare la normale usura di indumenti;

c) per il personale addetto alla distribuzione, le eventuali situazioni di fatto esistenti in ciascuna azienda in materia di indumenti da lavoro verranno sancite, salvo eventuali perfezionamenti, mediante accordi in sede aziendale.

Analogamente si opererà per quanto riguarda eventuali situazioni di fatto in ordine a indumenti da lavoro diversi da quelli previsti ai punti *a)* e *b)*.

Art. 3.

OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

E' da considerarsi lavoro discontinuo la svolgimento di mansioni non aventi carattere di continuità.

Comunque per tali mansioni e per quelle di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla tabella indicata dalla legge 15 marzo 1923, n. 692.

Tenuto conto delle particolari caratteristiche dell'industria, si conviene che agli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia sia corrisposta, per le prime 8 ore, la paga base oraria minima contrattuale risultante dalla paga base oraria minima della qualifica alla quale corrisponde la mansione discontinua esercitata, moltiplicata per 8. Per la 9ª e la 10ª ora dovrà essere corrisposto, per ciascuna ora, il 50 % della paga base minima oraria della qualifica alla quale corrisponde la mansione discontinua esercitata.

Qualora con lo svolgimento di più mansioni discontinue venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro dell'operaio addettovi rientra nelle limitazioni di legge previste in otto ore giornaliere o 48 settimanali di cui all'art. 9 del presente contratto.

Agli effetti della contingenza sarà riconosciuta la corresponsione della intera quota giornaliera per le prime otto ore di prestazione e di mezza quota oraria per ogni ora eccedente le otto ore fino al limite dell'orario normale di cui all'art. 9 del Contratto operai ferma rimanendo la corresponsione dell'intera quota oraria, maggiorata della relativa percentuale, per il lavoro straordinario.

Il beneficio di cui al precedente comma non compete agli addetti alla distribuzione nel caso in cui ai medesimi sia già riservato aziendalmente un particolare trattamento economico giornaliero.

In ogni caso tale trattamento non deve essere inferiore al predetto beneficio contrattuale.

Le indennità di cui al precedente comma non verranno corrisposte nel caso in cui si verificasse la condizione prevista dal comma 4 del presente articolo.

Art. 4

CATEGORIE OPERAI

Tenuto conto delle diversità di situazioni tecnico-produttive esistenti nelle varie aziende del settore, si conviene di demandare agli Organi Aziendali con la assistenza delle Organizzazioni periferiche il compito di determinare, aziendalmente, le qualifiche degli operai addetti alle fabbriche di acque e bevande gassate.

Eventuali controversie che dovessero sorgere in tale materia, saranno deferite e risolte dalle Associazioni stipulanti.

Art. 5.

GENERI IN NATURA

Qualora nelle fabbriche di acque e bevande gassate esista la consuetudine di concedere gratuitamente o a prezzo ridotto bevande ai dipendenti, si conviene che le situazioni di fatto esistenti in ciascuna azienda vengano sancite.

Art. 6.

COTTIMO

Le parti, pur riconoscendo che nell'industria delle acque e bevande gassate non si effettua lavoro a cottimo, concordano comunque, per il caso in cui la questione dovesse sorgere, di fare riferimento all'accordo interconfederale in materia, il cui testo viene riportato in calce.

La percentuale prevista dal detto accordo viene fissata all'8% della paga base contrattuale.

CONCORDATO INTERCONFEDERALE DEL 6 DICEMBRE 1945: COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire tra le parti direttamente interessate.

Il guadagno minimo del complesso dei lavoratori lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi normalmente considerati, non dovrà risultare inferiore al 10 per cento oltre i minimi di paga di cui al presente accordo.

Nel caso in cui un operaio lavorando a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità o volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno verrà fatto a cottimo ultimato ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali nei periodi normali di paga di cui al secondo comma ed al lavoratore, saranno concessi acconti, sul presumibile guadagno, non inferiori alla paga base maggiorata della percentuale minima di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia non avrà diritto al mantenimento dello utile di cottimo.

Art. 7

DECORRENZA

Il presente accordo, aggiuntivo al contratto collettivo di lavoro per gli addetti all'industria delle acque e bevande gassate delle regioni dell'Alta Italia, ha la stessa decorrenza e durata del detto contratto.

Tabella I - Impiegati (uomini)

Stipendio minimo mensile

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria *A*							3ª Categoria						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Infer. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano.	80.250	60.550	52.500	45.050	43.250	41.650	38.200	32.900	30.500	25.100	38.200	36.550	35.450	33.200	28.050	26.350	21.050
Torino	78.550	59.150	51.350	44.100	42.300	40.700	37.350	32.200	29.800	24.600	37.350	35.700	34.650	32.400	27.450	25.850	20.600
Genova (*a*).	77.800	58.650	50.050	43.700	42.000	40.300	37.000	31.900	29.550	24.400	37.000	35.400	34.400	32.150	27.200	25.600	20.400
ZONA I:																	
Como	77.450	58.400	50.700	43.500	41.800	41.800	36.850	31.750	29.450	24.300	36.850	35.200	34.200	32.050	27.050	25.500	20.350
situazione extra: Varese	78.350	59.000	51.250	43.950	42.250	40.600	37.300	32.100	29.750	24.550	37.300	35.600	34.000	32.350	27.350	25.800	20.600
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Novara, Pavia	74.650	56.300	48.850	41.950	40.300	38.650	35.550	30.600	28.350	23.350	35.550	33.900	32.950	30.850	26.100	24.550	19.600
situazioni extra: Crema	79.550	59.900	52.000	44.650	42.900	41.150	37.800	32.600	30.150	24.900	37.800	36.150	35.050	32.850	27.850	26.150	20.850
Sondrio	76.950	58.050	50.350	43.200	41.600	39.900	36.650	31.600	29.300	24.150	36.650	34.950	33.900	31.800	26.900	25.350	20.200
Trieste	75.200	56.700	49.250	42.200	40.600	39.000	35.750	30.850	28.550	23.550	35.750	34.200	33.200	31.100	26.250	24.750	19.700
Verbania	75.950	57.250	49.650	42.650	40.950	39.300	36.150	31.150	28.800	23.800	36.150	34.550	33.500	31.350	26.550	24.950	19.950
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	73.250	55.200	47.950	41.100	39.500	38.000	34.850	30.000	27.900	23.000	34.850	33.300	32.300	30.300	25.600	24.150	19.200
situazione extra: Biella.	78.350	59.000	51.250	43.950	42.250	40.600	37.300	32.100	29.750	24.550	37.300	35.600	34.600	32.350	27.400	25.800	20.600
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	72.350	54.400	47.150	40.500	38.850	37.350	34.350	29.550	27.400	22.600	34.250	32.750	31.750	29.700	25.100	23.700	18.850
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Parma, Piacenza, R. Emilia	71.450	53.400	46.300	39.500	38.000	36.450	33.500	28.800	26.700	22.100	33.450	31.050	31.050	29.150	24.550	23.150	18.500
ZONA VI:																	
Forlì, Udine	70.050	52.550	45.600	39.000	37.450	35.950	33.100	28.450	26.350	21.850	32.950	31.500	30.550	28.600	24.200	22.800	18.200
ZONA VII:																	
Asti, Cuneo, Ferrara, Rovigo, Treviso	69.600	51.900	45.050	38.200	36.750	35.300	32.350	27.950	25.000	21.300	32.300	30.850	29.950	28.100	23.750	22.350	17.800

(*a*) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella Provincia.

Tabella II - Impiegati (donne)

Stipendio minimo mensile

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Infer. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni
ZONA 0																	
Milano	80.250	52.050	44.750	38.750	36.600	32.000	30.450	28.000	26.000	23.200	32.900	31.400	29.450	26.000	23.700	22.450	19.700
Torino	78.550	50.950	43.800	37.950	35.750	32.200	29.750	27.350	25.450	22.750	32.150	30.750	28.700	25.450	23.150	22.000	19.250
Genova (a)	77.800	50.450	43.400	37.550	35.450	31.900	29.500	27.150	25.200	22.450	31.850	30.450	28.500	25.200	23.000	21.850	19.100
ZONA I																	
Como	77.450	50.200	43.200	37.400	35.300	31.750	29.400	26.950	25.050	22.350	31.700	30.300	28.400	25.050	22.900	21.750	19.050
situazione extra Varese	78.350	50.750	43.700	37.800	36.650	32.100	29.650	27.300	25.400	22.650	32.100	30.600	28.650	25.400	23.100	21.950	19.200
ZONA II																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Novara, Pavia	74.550	48.350	41.700	36.000	34.000	30.600	28.300	26.000	24.200	21.600	30.550	29.250	27.350	24.200	22.050	20.900	18.300
situazioni extra Crema	79.550	51.500	44.350	38.400	36.250	32.600	30.100	27.700	25.750	23.000	32.550	31.100	29.200	25.750	23.400	22.250	19.500
Sondrio	76.950	49.900	42.950	37.150	35.050	31.600	29.250	26.800	24.900	22.250	31.550	30.100	28.200	24.900	22.750	21.600	18.950
Trieste	75.200	48.750	41.950	36.350	34.250	30.850	28.500	26.200	24.350	21.800	30.800	29.450	27.550	24.350	22.200	21.050	18.500
Verbania	75.950	49.250	42.300	36.700	34.600	31.150	28.750	26.450	24.550	21.950	31.100	29.700	27.900	24.550	22.400	21.250	18.650
ZONA III																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	73.250	47.450	40.850	35.400	33.350	30.000	27.750	25.500	23.750	21.150	30.000	28.600	26.850	23.750	21.650	20.550	17.950
situazione extra Biella	78.350	50.800	43.700	37.850	35.650	32.100	29.700	27.300	25.400	22.650	32.100	30.600	28.650	25.400	23.100	21.950	19.200
ZONA IV																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	72.350	46.750	40.150	34.800	32.850	29.550	27.350	25.050	23.300	20.850	29.500	28.150	26.350	23.250	21.200	20.200	17.700
ZONA V																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Parma, Piacenza, R. Emilia	71.450	45.900	39.500	33.900	32.050	28.800	26.650	24.500	22.800	20.350	28.750	27.500	25.800	22.800	20.800	19.700	17.250
ZONA VI																	
Forlì, Udine	70.050	45.200	38.850	33.550	31.650	28.450	26.300	24.200	22.450	20.050	28.350	27.150	25.400	22.400	20.500	19.450	17.600
ZONA VII																	
Asti, Cuneo, Ferrara, Rovigo, Treviso	69.600	44.700	38.450	32.900	31.050	27.950	25.850	23.700	22.050	19.650	27.850	26.550	24.900	22.000	20.050	19.050	16.700

(a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella Provincia.

Tabella III - Categorie speciali o intermedie

Paga minima mensile

ZONE	UOMINI						DONNE					
	1ª CATEGORIA		2ª CATEGORIA				1ª CATEGORIA		2ª CATEGORIA			
	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA 0												
Milano	58.700	51.900	44.050	42.300	41.150	38.150	50.550	43.800	38.450	36.450	32.450	30.300
Torino	57.400	50.750	43.700	41.350	40.300	37.300	49.400	42.850	37.550	35.650	31.800	29.600
Genova (a)	56.900	50.300	43.250	41.000	39.950	36.950	48.950	42.400	37.200	35.350	31.550	29.350
ZONA I												
Como	56.650	50.050	43.050	40.850	39.750	36.800	48.650	42.250	37.050	35.100	31.350	29.250
situazione extra Varese	57.300	50.650	43.600	41.250	40.150	37.150	49.300	42.700	37.450	35.550	31.700	29.550
ZONA II												
Aosta, Bolzano, Cremona, Novara, Pavia	54.600	48.250	41.000	39.400	33.350	35.500	47.000	40.750	35.700	33.850	30.250	28.150
situazioni extra Crema	58.150	51.400	44.200	41.950	40.800	37.750	50.000	43.350	38.050	36.000	32.200	29.950
Sondrio	56.300	49.750	42.850	40.000	39.500	36.600	48.400	42.000	36.850	34.900	31.200	29.100
Trieste	54.950	48.600	41.850	39.650	38.600	35.700	47.300	41.000	35.950	34.150	30.450	28.350
Verbania	55.550	49.150	42.200	40.050	38.900	36.000	47.700	41.350	36.350	34.500	30.750	28.600
ZONA III												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	53.550	47.350	40.750	38.600	37.550	34.800	46.050	39.950	35.000	33.250	29.650	27.600
situazione extra Biella	57.300	50.650	43.600	41.250	40.150	37.200	49.300	42.700	37.450	35.550	31.700	29.550
ZONA IV												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	52.550	46.400	39.950	37.850	36.850	34.150	45.200	39.200	34.400	32.600	29.150	27.050
ZONA V												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Parma, Piacenza, R. Emilia	51.000	45.050	38.750	36.800	35.750	33.150	43.850	38.050	33.350	31.650	28.250	26.250
ZONA VI												
Forlì, Udine	50.450	44.650	38.400	36.400	35.450	32.800	43.400	37.650	33.000	31.300	28.000	26.050
ZONA VII												
Asti, Cuneo, Ferrara, Rovigo, Treviso	49.300	43.600	37.500	35.550	34.600	32.050	42.350	36.800	32.250	30.000	27.300	25.450

(a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella Provincia.

Tabella IV - Operai (uomini)

Paga minima oraria

ZONE	OPERAIO SPECIALIZZATO			OPERAIO QUALIFICATO				MANOVALE SPECIALIZZATO				MANOVALE COMUNE			
	Sup. 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Sup. 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	inf. 16 anni
ZONA 0:															
Milano.	202,00	196,40	173,90	181,20	176,10	154,65	127,90	171,70	160,30	126,50	99,65	161,10	150,45	118,90	82,65
Torino	197,60	192,05	170,05	177,45	172,25	151,25	125,15	168,00	156,75	123,75	97,50	157,00	147,20	116,35	80,85
Genova (*a*)	195,80	190,35	168,50	175,80	170,65	149,95	124,00	166,45	155,40	122,65	96,55	156,20	145,90	115,25	80,15
ZONA I:															
Como	195,00	189,50	167,80	175,10	169,95	149,20	123,50	165,70	154,70	122,05	96,10	155,45	145,20	114,75	79,80
situazione extra: Varese	197,10	191,60	169,55	176,95	171,80	150,95	124,85	167,50	156,40	123,40	97,15	157,25	146,80	116,00	80,70
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Novara, Pavia	187,85	182,65	161,65	168,70	163,75	143,80	118,90	159,70	149,05	117,65	92,60	149,85	139,90	110,60	76,90
situazioni extra: Crema	200,00	194,40	172,15	179,65	174,35	153,15	126,70	170,10	158,75	125,25	98,60	159,50	149,00	117,75	81,90
Sondrio	193,75	188,30	166,70	174,00	168,90	148,35	122,70	164,75	153,75	121,30	95,50	154,45	144,30	114,05	79,25
Trieste	189,25	184,00	162,85	170,00	165,00	144,95	119,85	160,95	150,20	118,50	93,30	150,95	141,00	111,40	77,45
Verbania	191,15	185,80	164,45	171,60	166,60	146,30	121,05	162,50	151,65	119,70	94,20	152,40	142,30	112,50	78,20
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	184,30	179,20	158,60	165,50	160,65	141,10	116,70	156,65	146,25	115,35	90,85	146,95	137,35	108,50	75,45
situazione extra: Biella.	197,15	191,65	169,70	177,05	171,85	150,95	124,90	167,60	156,45	123,50	97,15	157,30	146,85	116,05	80,70
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	181,60	176,55	156,30	162,75	157,95	138,75	114,80	154,00	143,70	113,40	89,30	144,10	134,65	106,40	74,00
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Parma, Piacenza, R. Emilia	177,70	172,70	152,00	158,70	154,05	135,30	111,95	149,80	139,75	110,30	86,90	139,90	130,70	103,30	71,80
ZONA VI:															
Forlì, Udine	175,90	171,00	151,35	157,15	152,45	133,90	110,75	148,20	138,35	109,15	85,95	138,50	129,40	102,20	71,10
ZONA VII:															
Asti, Cuneo, Ferrara, Rovigo, Treviso	171,90	167,10	147,05	153,50	148,95	130,85	108,25	144,75	135,05	106,55	83,90	134,80	125,95	99,60	69,25

(*a*) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella Provincia.

Tabella V - Operai (donne)
Paga minima oraria

ZONE	1ª Categoria				2ª Categoria				3ª Categoria			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-19 anni	16-18 anni	inf. 16 anni
ZONA 0:												
Milano.	152,40	127,60	120,15	106,30	144,15	120,90	107,20	93,20	135,35	113,90	101,70	81,40
Torino	149,05	124,85	117,60	104,00	141,05	118,25	104.85	91,15	132,40	111,40	99,50	79,65
Genova (*a*).	147,75	123,70	116,50	103,15	139,80	117,10	103,90	90,30	131,20	110,45	98,60	78,90
ZONA I:												
Como	147,10	123,15	116,00	102,60	139,15	116,60	103,40	89,90	130,55	109,95	98,15	78,55
situazione extra: Varese	148,75	124,55	117,35	103,75	140,75	117,90	104,50	90,85	132,10	111,15	99,20	79,50
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Novara, Pavia	141,70	118,65	111,70	98,85	134,10	112,40	99,70	86,60	125,85	105,95	94,60	75,70
situazioni extra: Crema	150,95	126,35	119,05	105,30	142,80	119,70	106,10	92,30	134,05	112,80	100,70	80,65
Sondrio	146,20	122,35	115,25	102,00	138,30	115,90	102,75	89,35	129,80	109,25	97,55	78,10
Trieste	142,80	119,60	112,60	99,70	135,10	113,25	100,40	87,30	126,80	106,75	95,25	76,30
Verbania	144,15	120,70	113,70	100,65	136,40	114,30	101,35	88,15	128,05	107,75	96,20	77,00
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	139,05	116,45	109,65	97,00	131,50	110,25	97,75	85,00	123,50	103,95	92,75	74,30
situazione extra: Biella.	148,75	124,60	117,35	103,80	140,80	117,90	104,65	90,95	132,15	111,20	99,20	79,50
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	136,70	114,50	107,85	95,40	129,25	108,35	96,05	83,50	121,10	101,95	91,00	72,80
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Parma, Piacenza, R. Emilia	133,30	111,55	105,15	93,05	125,75	105,35	93,40	81,20	117,55	98,90	88.30	70,70
ZONA VI:												
Forlì, Udine	132,00	110,50	104,05	92,15	124,45	104,30	92,50	80,35	116,35	97,95	87,40	70,00
ZONA VII:												
Asti, Cuneo, Ferrara, Rovigo, Treviso	128,95	107,90	101,70	89,95	121,50	101,65	90,30	78,50	113,30	95,35	85,10	68,15

(*a*) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella Provincia.

Visti il contratto, le tabelle e l'allegato che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 332.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese esercenti la lavorazione degli articoli di oreficeria, gioielleria, bigiotteria prevalentemente in oro e platino.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 1 agosto 1960, e relativi allegati, per gli operai addetti a laboratori o aziende per la lavorazione degli articoli di oreficeria, gioielleria, bigiotteria prevalentemente in oro e platino, stipulato tra la Federazione Nazionale Orafi Fabbricanti, la Federazione Nazionale Gioiellieri Fabbricanti e la Federazione Impiegati Operai Metallurgici, assistita dalla Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Italiana Costruzioni ed Affini, assistita dalla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana Lavoratori Metallurgici, e, in pari data, tra la Federazione Nazionale Orafi Fabbricanti, la Federazione Nazionale Gioiellieri Fabbricanti e la Federazione Nazionale Lavoratori Legno, Sughero, Artistiche e Varie C.I.S.N.A.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, numero 165, in data 15 giugno 1961, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale 1 agosto 1960, relativo agli operai dipendenti da laboratori o aziende per la lavorazione degli articoli di oreficeria, gioielleria, bigiotteria prevalentemente in oro e platino, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese esercenti la lavorazione degli articoli di oreficeria, gioielleria, bigiotteria prevalentemente in oro e platino.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli* BOSCO
Registrato alla Corte dei conti, addì 14 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 146, foglio n. 116. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 1 AGOSTO 1960 PER GLI OPERAI ADDETTI A LABORATORI O AZIENDE PER LA LAVORAZIONE DEGLI ARTICOLI DI OREFICERIA, GIOIELLERIA, BIGIOTTERIA PREVALENTEMENTE IN ORO E PLATINO

Addì 1° agosto 1960 in Milano,

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE ORAFI FABBRICANTI, rappresentata dal suo Presidente comm. *Guido Invernizzi*, assistito dai signori: *Casnedi Edoardo*, Segretario generale della Federazione, dott. *Luigi Balestra*, ing. *Giuseppe Beretta*, dott. *Giampiero Binaghi*, comm. *Leopoldo Gori*, comm. *Giuliano Tortoli*, dott. *Guido Goti*, Direttore dell'Associazione degli Industriali della provincia di Arezzo, *Luigi Zanzola*, dell'Associazione Industriale Lombarda, rag. *Bertollo Camillo*, dell'Associazione Industriale della provincia di Vicenza, ragionier *Bergamaschi*, dell'Associazione degli Industriali della provincia di Varese;

la FEDERAZIONE NAZIONALE GIOIELLIERI FABBRICANTI, rappresentata dal suo Presidente comm. *Luigi Illario*, assistito dal dott. *Silla Pilati*, Direttore dell'Unione Industriali della provincia di Alessandria

e

la FEDERAZIONE IMPIEGATI OPERAI METALLURGICI (FIOM), rappresentata dal Segretario generale on. *Luciano Lama*, dal Segretario generale aggiunto *Piero Boni*, dai Segretari *Albertino Masetti*, *Elio Pastorino* e *Renato Cappelli* e da una Delegazione composta dai signori: *Emilio Guglielmino*, *Natalino Cerrio*, *Mario Ronchi*, *Armando Pagella*, *Claudio Morelio*, *Aldo Trevisan*, *Luigi Bortolan*, *Giovanni Bosio*, *Licurgo Monelli*;

assistita dalla CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dai Segretari confederali on. *Vittorio Foà* e on. *Luciano Romagnoli*;

la FEDERAZIONE ITALIANA COSTRUZIONI ED AFFINI (F.I.L.C.A.), rappresentata dal Segretario generale sig. *Stelrio Rarizza* e dai Segretari nazionali signori *Alfredo Messere* e *Luigi Sbarra* e dai signori *Giuseppe Buelli*, *Erminio Galmarini* e *Olinto Landini*;

assistita dalla CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.), nelle persone del dott. *Paolo Cavezzali*, Segretario confederale, e dal sig. *Luigi Aniballi*;

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI METALLURGICI (U.I.L.M.), rappresentata dai Segretari nazionali dott. *Bruno Corti* e *Della Motta Giuseppe* e dai signori *Gino Campani* e *Armando Peruzzo*.

Addì 1° agosto 1960 in Milano,

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE ORAFI FABBRICANTI, rappresentata dal suo Presidente comm. *Guido Invernizzi*, assistito dai signori: *Casnedi Edoardo*, Segretario generale della Federazione, dott. *Luigi Balestra*, ingegnere *Giuseppe Berretta*, dott. *Giampiero Binaghi*, comm. *Leopoldo Gori*, comm. *Giuliano Tortoli*, dottor *Guido Goti*, Direttore dell'Associazione degli Industriali della provincia di Arezzo, *Luigi Zanzola*, dell'Associazione Industriale Lombarda, rag. *Bertollo Camillo*, dell'Associazione Industriale della provincia di Vicenza, rag. *Bergamaschi* dell'Associazione degli Industriali della provincia di Varese;

la FEDERAZIONE NAZIONALE GIOIELLIERI FABBRICANTI, rappresentata dal suo Presidente comm. *Luigi Illario*, assistito dal dott. *Silla Pilati*, Direttore dell'Unione Industriali della provincia di Alessandria

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI LEGNO, SUGHERO, ARTISTICHE E VARIE (CISNAL), rappresentata dal signor *Bruno Scheggi*, Delegato confederale per l'Alta Italia, è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 1.

SFERA DI APPLICABILITÀ

Il presente contratto collettivo nazionale ha valore per gli operai addetti a laboratori o aziende per la lavorazione degli articoli di oreficeria, gioielleria, bigiotteria prevalentemente in oro e platino.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai deve essere fatta in conformità alle norme di legge. All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà all'operaio con esattezza la località alla quale è destinato, la data di decorrenza della assunzione, la qualifica e la categoria alla quale è assegnato e la relativa retribuzione. La comunicazione avverrà normalmente per iscritto.

L'assunzione si intende avvenuta ad ogni effetto per la località indicata all'atto dell'assunzione.

Art. 3.

AMMISSIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

La classificazione dei lavoratori verrà fatta in base alle categorie sotto elencate.

UOMINI

Operai specializzati: Appartengono a questa categoria i lavoratori che, a perfetta regola d'arte, eseguono qualsiasi lavoro di gioielleria e di oreficeria e gli altri riportati nelle mansioni che seguono:

Attrezzisti sono coloro che costruiscono completamente qualsiasi attrezzo a regola d'arte.

Incassatori sono coloro che incassano qualsiasi tipo di pietra preziosa con qualsiasi tipo di incassatura, su qualsiasi oggetto.

Incisori a mano sono coloro che su disegno e su proprio schizzo eseguono a regola d'arte qualsiasi lavoro di incisione su oggetti di metallo prezioso.

Cesellatori sono coloro che, su disegno e su proprio schizzo, eseguono a regola d'arte qualsiasi lavoro di cesello su oggetti di metallo prezioso.

Orefici sono coloro che eseguono completamente su disegno e su proprio schizzo, qualsiasi lavoro di oreficeria a perfetta regola d'arte.

Galvanici sono coloro che provvedono alla preparazione e al mantenimento dei bagni galvanici ed eseguono qualsiasi deposito galvanico.

Smaltatori sono coloro che eseguono qualsiasi operazione di smaltatura e che preparano le sedi per la smaltatura, finendo l'oggetto a perfetta regola d'arte.

Stampisti sono coloro che costruiscono completamente qualsiasi stampo a regola d'arte.

Pantografisti sono coloro che eseguono al pantografo, qualsiasi lavoro a perfetta regola d'arte.

Meccanici sono coloro che effettuano qualsiasi riparazione su qualsiasi macchina a regola d'arte.

Fonditori sono coloro che eseguono qualsiasi fusione nel campo delle leghe preziose, preparando le leghe nelle diverse sfumature di colore di proprietà meccaniche e metallurgiche e che provvedono alla trasformazione delle leghe stesse.

Operai qualificati: Appartengono a questa categoria i lavoratori che eseguono lavori che richiedono una specifica capacità pratica.

Attrezzatori e utensilisti meccanici.

Incassatori.

Incisori.

Cesellatori.

Orefici che eseguono a mano, completandolo, qualsiasi lavoro di oreficeria su modello.

Fonditori.

Stampatori che lavorano con attrezzi a stazione multipla.

Addetti alla produzione completa della canna.

Smaltatori che eseguono qualsiasi operazione di smaltatura su qualsiasi oggetto in metallo prezioso con le sedi preparate da altri.

Laminatori e trafilatori addetti a macchine per la finitura.

Affinatori sono coloro che eseguono cicli completi di affinazione.

Galvanici sono coloro che usano i bagni preparati da altri.

Pantografisti.

Operai comuni: Appartengono a questa categoria i lavoratori che vengono adibiti a lavori per abilitarsi ai quali non occorre che breve periodo di pratica oppure coloro che sono assegnati a particolari lavori per i quali occorre qualche attitudine e conoscenza.

Tranciatori.

Laminatori e trafilatori addetti alla sbozzatura a macchina.

Addetti al forno e alla affinazione.

Manovali: Personale addetto a lavori di fatica, manovalanza e pulizia.

DONNE

1ª *categoria*:

Orafe cateniste sono coloro che eseguono qualsiasi modello di catene a mano dietro fornitura dei singoli elementi.

Lapidatrici sono coloro che lapidano a perfezione qualsiasi oggetto completo di gioielleria od oreficeria.

Pulitrici sono coloro che puliscono a perfezione qualsiasi oggetto di gioielleria e oreficeria.

Orafe sono coloro che eseguono qualsiasi oggetto di oreficeria con fornitura di singoli elementi già preparati portando l'oggetto stesso a compimento.

Addette alla preparazione e alla lavorazione a cera persa.

Saggiatrici sono coloro che effettuano completi saggi di metalli preziosi.

2ª *categoria*:

Cateniste sono coloro che eseguono lavori di catename semplice dietro fornitura dei singoli elementi.

Lapidatrici.

Pulitrici.

Satinatrici ed addette a lavori di zigrinatura e incisione semplice.

Addette ai lavori preparatori per la smaltatura ad eccezione della preparazione delle sedi e della cottura.

Addette al montaggio di singoli pezzi già preparati di oggetti di oreficeria senza portare l'oggetto stesso a compimento.

Addette alla esecuzione di oggetti di oreficeria semplice anche stampata.

Aiutanti alle operazioni di saggio di metalli preziosi.

Aiutanti ai galvanici.

Addette a lavori semplici di tranciatura e stampaggio.

Addette alla pesatura controllo elementare e conteggio dei pezzi.

Addette al magazzino.

Addette alla impacchettatura.

3ª *categoria*:

Addette a lavori di manovalanza e pulizia.

Per eventuali controversie che dovessero sorgere per l'applicazione della classificazione degli operai si seguirà la procedura prevista dall'art. 51 del presente contratto.

Le parti dichiarano che per l'adempimento di quanto previsto dall'art. 3 dell'accordo 16 luglio 1960 si incontreranno entro il 31 maggio 1961.

Art. 5.

DOCUMENTI E RESIDENZA

Per essere ammesso al lavoro l'operaio è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti

1) libretto di lavoro;

2) tessera e libretti delle assicurazioni sociali in quanto ne sia in possesso

3) carta di identità o documento equivalente.

E' in facoltà della azienda di chiedere all'operaio la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai 3 mesi nonchè i certificati di lavoro relativi alle occupazioni antecedenti.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza ed il suo domicilio, a notificarne i successivi mutamenti e, se capo famiglia, a consegnare allo scadere del periodo di prova lo stato di famiglia. Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda metterà a disposizione dell'operaio per il ritiro i documenti, regolarmente aggiornati, e l'operaio rilascerà regolare ricevuta.

Fermo restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà del datore di lavoro questi non fosse in grado di consegnare i documenti personali, dovrà rilasciare all'operaio una dichiarazione scritta che serva di giustificazione per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 6.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia della azienda.

Art. 7

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro dell'operaio è subordinata ad un periodo di prova di quindici giorni di lavoro.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità.

L'operaio che non venga confermato o che per qualsiasi motivo non intenda esserlo, lascerà senz'altro la azienda la quale dovrà corrispondergli il pagamento delle ore di lavoro compiute. Superato il periodo di prova, l'anzianità decorrerà dal primo giorno dell'assunzione. Saranno esenti da tale periodo di prova gli operai che precedentemente abbiano prestato servizio presso la stessa azienda con le stesse mansioni.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di infortunio sul lavoro o di malattia, l'operaio sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni dall'inizio della assenza.

Art. 8.

PASSAGGIO DI CATEGORIA

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione di retribuzione.

All'operaio che sia destinato a svolgere mansioni di categoria superiore alla propria dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso un periodo continuativo di 30 giorni lavorativi nel disimpegno di mansioni superiori avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, gravidanza e puerperio nei quali casi il trattamento di cui al secondo comma spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

Art. 9.

CUMULO DI MANSIONI

Agli operai che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo. Di casi particolari fra quelli che non rientrino nei sopraindicati, si terrà conto nella retribuzione.

Art. 10.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le parti riconoscono la necessità di dare impulso alla istruzione professionale come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare ed aumentare il loro rendimento nella produzione.

Art. 11.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge, con un massimo di otto ore giornaliere, salvo le eccezioni e le deroghe previste dalle disposizioni in vigore.

Tuttavia, per i casi in cui per il sabato sia praticato un orario inferiore alle otto ore, la ripartizione dell'orario settimanale potrà avvenire negli altri giorni superando i limiti giornalieri previsti al comma precedente.

Per i lavori discontinui o di semplice attesa o custodia l'orario normale di lavoro non può superare le 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, esclusi gli addetti ai trasporti, i guardiani e i portieri con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze di esso, per i quali valgono le disposizioni di legge.

Gli operai non potranno rifiutarsi alla istituzione di turni di lavoro giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito.

I turni saranno stabiliti con il criterio dell'avvicendamento, in relazione alle esigenze tecniche della azienda, fatta eccezione per i guardiani notturni.

Il lavoro notturno è quello compreso dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

L'inizio e la cessazione del lavoro sono disciplinati con apposite norme stabilite dalla azienda.

Art. 12.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTO

E' consentita la facoltà di recupero, a regime normale, delle ore di sospensione di lavoro dovute a causa di forza maggiore nonchè di quelle dovute a soste concordate fra le parti, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno, e si effettui entro i 30 giorni seguenti al periodo in cui è avvenuta la interruzione.

Art. 13.

ENTRATA E USCITA

L'entrata degli operai nel laboratorio sarà regolata come segue, salvo diverse disposizioni aziendali:

— il primo segnale verrà dato venti minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro: a questo segnale sarà aperto l'accesso al laboratorio;

— il secondo segnale verrà dato cinque minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro:

— il terzo segnale verrà dato all'ora precisa per l'inizio del lavoro.

A questo segnale l'operaio dovrà iniziare la sua attività lavorativa.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso entro i primi quindici minuti o oltre i quindici e fino a trenta minuti. L'uscita è indicata da un unico segnale dato alla fine del lavoro. Nessun operaio potrà cessare il lavoro prima del suo termine.

Art. 14.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica salvo le eccezioni e le deroghe di legge.

Il personale ammesso a non fruire del riposo settimanale in coincidenza della domenica, come ad esempio il personale addetto a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, dovrà usufruire del riposo in altro giorno della settimana che si chiamerà « riposo compensativo ».

Art. 15.

FESTIVITÀ

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 14 (Riposo settimanale);

b) le festività del :

25 aprile (anniversario della Liberazione);
1° maggio (festa del lavoro);
2 giugno (fondazione della Repubblica);
4 novembre (giorno dell'Unità nazionale).

c) le festività di cui appresso:

1) Capodanno - 1° gennaio;
2) Epifania - 6 gennaio;
3) S. Giuseppe - 19 marzo;
4) Lunedì di Pasqua (mobile);
5) Ascensione (mobile);
6) Corpus Domini (mobile);
7) SS. Pietro e Paolo - 29 giugno;
8) Assunzione di M. V. - 15 agosto;
9) Ognissanti - 1° novembre;
10) Immacolata Concezione - 8 dicembre;
11) Natale - 25 dicembre;
12) S. Stefano - 26 dicembre.

Per il trattamento delle festività di cui ai punti *b)* e *c)* valgono le norme di legge.

d) il giorno del Santo Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento, o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del Santo Patrono.

Le parti convengono di estendere alla festività di cui al punto *d)*, il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90 per le festività di cui al punto *c)*.

Nei casi di assenza dal lavoro nel giorno festivo di cui al punto *d)* per i quali i lavoratori percepiscono un trattamento a carico dei relativi Istituti assistenziali (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio ecc.), l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli Istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Art. 16.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite di cui all'articolo 11, ossia oltre le otto ore giornaliere o le 48 ore settimanali, per i lavoratori a regime normale di orario, ed oltre le 10 giornaliere o le 60 ore settimanali per i lavoratori addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, salvo le deroghe previste.

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni elencati dall'art. 15.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, a norma di legge.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione normale (paga di fatto più contingenza).

Per i cottimisti le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario notturno e festivo, saranno calcolate sulla paga base di fatto maggiorata della percentuale minima contrattuale di cottimo da calcolarsi sul minimo contrattuale di categoria, di cui all'art. 17 e sulla contingenza.

1) Lavoro straordinario diurno:	
per le prime due ore	20 %
per le ore successive	30 %
2) Lavoro festivo	45 %
3) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6)	30 %
4) Lavoro straordinario festivo	55 %

Ai guardiani notturni verrà corrisposta la maggiorazione del 5% della paga base.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 17

LAVORO A COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dalla azienda in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 9% del minimo di paga base.

Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo nel medesimo reparto o gruppo, abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 9%.

Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata sino al raggiungimento di detto minimo.

Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, all'operaio dovrà essere corrisposta una percentuale non inferiore a quella minima di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo, salvo il caso in cui restando inalterate le condizioni di lavoro, l'azienda richieda il mantenimento della stessa produzione individuale.

L'azienda metterà a disposizione dell'operaio stesso gli elementi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga anche con riferimento ai risultati delle singole tariffe.

I reclami riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo saranno presentati dai lavoratori ai capi incaricati dalle aziende o ai datori di lavoro. Nel caso in cui il reclamo non abbia avuto seguito o la controversia, individuale o plurima, non sia risolta direttamente tra le parti in sede di esperimento facoltativo di conciliazione, si seguirà la procedura prevista dall'art. 51 del presente contratto.

Art. 18.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni di cui agli allegati *A* e *B* verrà effettuato a settimana, quattordicina, quindicina o a mese. Quando la retribuzione viene effettuata a quattordicina, quindicina o a mese, l'azienda concederà, su richiesta, acconti fino al 90% della retribuzione maturata.

Il pagamento della retribuzione avverrà individualmente mediante busta o prospetto paga o documento equipollente, in cui dovranno essere distintamente specificate tutte le singole voci che la compongono e le eventuali ritenute nonchè il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce.

In caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata contro il rilascio, da parte dell'operaio stesso, della quietanza per la somma ricevuta.

Art. 19.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento. l'operaio che non vi provveda perde ogni diritto di reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli eventuali errori di calcolo dovranno essere contestati dall'operaio entro tre mesi da quello della corresponsione della retribuzione affinchè il competente ufficio della azienda possa provvedere al conguaglio delle eventuali differenze.

I reclami per gli eventuali errori concernenti gli elementi che compongono la retribuzione dovranno essere resi noti dall'operaio alla Direzione della azienda al più presto possibile.

Art. 20.

DONNE ADDETTE A MANSIONI MASCHILI

Per le donne che svolgono lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, verrà applicato l'accordo interconfederale stipulato il 16 luglio 1960.

Art. 21.

INDUMENTI DI LAVORO

All'operaio che, in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso lo stabilimento mettendolo nelle condizioni idonee per il ricambio e per la custodia del proprio abito.

Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad esempio: fattorini, portieri, sorveglianti, autisti, ecc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

Art. 22.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza del S. Natale, gli operai considerati in servizio avranno diritto alla corresponsione della gratifica natalizia, di cui all'accordo interconfederale vigente, nella misura annua di duecento ore della retribuzione globale di fatto.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda.

Per l'eventuale frazione di mese superiore a quindici giorni sarà corrisposto un dodicesimo della gratifica stessa.

I periodi di assenza per malattia ed infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti nel presente contratto, nonchè i periodi di assenza per regolari permessi che non superino nel complesso il periodo di un mese nell'anno saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 23.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale l'operaio ha diritto ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione giornaliera di fatto, secondo le misure sotto indicate

giorni 12 (ore 96) per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 6 anni compiuti;

giorni 14 (ore 112) per gli aventi anzianità di servizio da oltre 6 fino a 13 anni compiuti

giorni 16 (ore 128) per gli aventi anzianità di servizio da oltre 13 e sino a 20 anni compiuti

giorni 18 (ore 144) per gli aventi anzianità di servizio oltre 20 anni compiuti.

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia trascorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

Il periodo feriale deve avere normalmente un carattere continuativo salvo diverso accordo tra le parti interessate.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro, contemporaneamente per l'intero laboratorio, per reparto, per scaglioni o individualmente.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati.

In caso di licenziamento o di dimissioni qualora l'operaio non abbia maturato il diritto alle ferie intere, gli spetteranno tanti dodicesimi di ferie, quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni spetterà all'operaio medesimo il godimento di un dodicesimo delle ferie stesse.

I giorni festivi di cui all'art. 15 che ricorreranno nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalle relative indennità per mancate ferie.

Art. 24.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia in data 31 maggio 1941.

Gli operai d'ambo i sessi hanno diritto in caso di matrimonio ad un periodo di congedo della durata di 10 giorni consecutivi con il compenso ragguagliato a 72 ore di retribuzione.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato sul periodo delle ferie annuali nè potrà essere considerato in tutto o in parte come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata — salvo casi eccezionali — dall'operaio con un preavviso di almeno sei giorni.

La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i 60 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 25.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dall'operaio alla azienda entro il secondo giorno dell'assenza, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

L'operaio è tenuto inoltre ad inviare all'azienda entro 3 giorni dal giorno di inizio dell'assenza, il certificato medico.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'operaio da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

1) sei mesi, per anzianità di servizio fino a 6 anni;

2) otto mesi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni e sino ai 15 anni;

3) dieci mesi, per anzianità oltre i 15 anni.

In caso di ricaduta nella stessa malattia entro il periodo massimo di due mesi dalla ripresa del lavoro l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al comma terzo, pari alla metà dei periodi stessi.

Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto sarà:

a) per anzianità di servizio fino a 6 anni compiuti: mesi 6 più 3 uguale 9;

b) per anzianità di servizio oltre i 6 anni e fino ai 15 compiuti: mesi 8 più 4 uguale 12;

c) per anzianità di servizio oltre i 15 anni: mesi 10 più 5 uguale 15.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro, corrispondendo all'operaio la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento.

Analogamente, nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, l'operaio non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto a richiesta dell'operaio, con la corresponsione del trattamento di cui al comma precedente, e cioè l'intera indennità di licenziamento.

L'operaio che, entro tre giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

In caso di infortunio l'operaio ha diritto alla conservazione del posto sino alla guarigione clinica.

L'operaio infortunato che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 26.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio valgono le norme di cui alla legge 26 agosto 1950 numero 860 e relativo regolamento ed eventuali successive modifiche.

Art. 27.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'articolo 42 sull'indennità di anzianità e semprechè l'operaio non si dimetta prima dello scadere di un anno dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, l'operaio è tenuto a presentarsi alla azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto l'operaio sarà considerato dimissionario.

Le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti per il caso di richiamo alle armi al momento del richiamo stesso.

Art. 28.

TRASFERIMENTO

All'operaio che venga trasferito da un laboratorio all'altro della stessa azienda situato in diversa località e che comporta come conseguenza l'effettivo trasferimento di residenza del lavoratore, sarà corrisposto l'importo, preventivamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sè e per i familiari e per le masserizie, ed una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto e di alloggio — limitatamente all'operaio — per la durata di dieci giorni.

L'operaio ha diritto inoltre al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione di contratto di affitto, se dovuto, per un massimo comunque di tre mesi.

L'operaio che non accetta il trasferimento potrà essere licenziato con diritto a tutte le indennità.

Art. 29.

TRASFERTE

All'operaio inviato dall'azienda in servizio fuori comune devono essere rimborsate le spese di viaggio, mentre quelle del vitto, dell'alloggio e del pernottamento solo nel caso di necessità.

Art. 30.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio nell'ambito del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di cordialità con i compagni di lavoro, e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori impronteranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione.

Art. 31

PERMESSI DI ENTRATA E USCITA

Durante le ore di lavoro l'operaio non potrà lasciare l'azienda se non debitamente autorizzato dalla direzione o da chi per essa.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nell'azienda senza permesso della direzione. Salvo speciale permesso della direzione non è consentito agli operai di entrare o trattenersi nel laboratorio in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita dall'azienda deve essere chiesto dall'operaio alla direzione o da chi per essa nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

All'operaio che in seguito a regolare permesso lasci il lavoro entro la prima mezz'ora dall'inizio, non compete alcun compenso per il tempo passato nell'azienda.

Art. 32.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate. Ogni assenza non giustificata e non permessa potrà essere punita con una multa non superiore al 20 % di quanto il lavoratore avrebbe percepito in caso di lavoro.

Le giustificazioni devono essere presentate nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo comprovati motivi di impedimento.

Sarà considerato dimissionario l'operaio che senza giustificato motivo, sia assente per quattro giorni consecutivi o per quattro volte in un anno, nei giorni seguenti ai festivi.

Art. 33.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

Per gli operai chiamati a ricoprire cariche direttive di Segretari comunali, provinciali, regionali o nazionali nelle Organizzazioni dei lavoratori le quali ne facciano espressa richiesta all'azienda, il rapporto di lavoro verrà sospeso fino ad un massimo di due anni, con la sola conservazione del posto, senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 34.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

L'operaio dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni e in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda dovrà porre l'operaio in condizione di poter conservare gli attrezzi e gli utensili che ha ricevuto in consegna.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso e logorio e che siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro i ferri di sua proprietà.

Nessuna modifica potrà essere portata dall'operaio agli oggetti a lui affidati senza l'autorizzazione della azienda.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro l'operaio prima di lasciare l'azienda dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato qualora non lo restituisca tutto o in parte l'azienda tratterrà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Qualora l'operaio lavorasse con utensili di sua proprietà, l'azienda dovrà corrispondergli una indennità di consumo ferri, la cui misura verrà concordata tra le parti direttamente interessate.

L'azienda ha sempre facoltà di sostituire con propri utensili quelli di proprietà dell'operaio e in tale caso non corrisponderà più l'indennità ferri di cui al comma precedente.

Art. 35.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alle visite di inventario e di controllo personale che venissero effettuate per ordine dell'azienda.

Art. 36.

DIVIETI

Nei reparti e durante le ore di lavoro sono vietate le collette, le raccolte di firme, le vendite di biglietti, di oggetti e simili.

E' proibito fumare nell'interno del laboratorio ed introdurre nell'azienda bevande alcooliche senza il permesso della stessa.

E' proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso altra azienda che non sia quella ove è occupato.

E' altresì proibito all'operaio di produrre fuori del laboratorio, per conto proprio o per conto di terzi, articoli analoghi a quelli prodotti dall'azienda ove è occupato.

Art. 37

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DI DANNI

I danni e la valutazione obiettiva di essi saranno immediatamente contestati all'operaio.

L'importo del risarcimento dei danni sarà valutato in relazione all'entità del danno e sarà ratealmente trattenuto nella misura del 10 % della retribuzione globale di ogni periodo di paga.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro lo eventuale saldo scoperto sarà trattenuto sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Art. 38.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione dell'operaio al presente contratto potrà essere punita a seconda della gravità delle mancanze con:

a) richiamo verbale o scritto;

b) multa fino all'importo di tre ore di paga e contingenza;

c) sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

d) con il licenziamento ai sensi dell'art. 40.

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dell'operaio debbono essere portati a conoscenza dell'interessato.

Art. 39.

MULTE E SOSPENSIONI

L'azienda potrà infliggere la multa o la sospensione di cui alle lettere *b*) e *c*) dell'articolo precedente all'operaio che:

a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) non si presenti al lavoro come previsto all'articolo 32 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;

d) per distrazione procuri guasti o sperperi non gravi di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti del macchinario o delle eventuali irregolarità dell'andamento del lavoro;

e) introduca bevande alcooliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;

f) arrechi offese ai compagni di lavoro;

g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;

h) sia trovato addormentato;

i) trasgredisca in qualsiasi altro modo l'osservanza del presente contratto o del regolamento interno o commetta qualsiasi atto che comporti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo, la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo della multa è devoluto alle esistenti istituzioni di assistenza e previdenza di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale Assicurazione contro le malattie.

Art. 40.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

A) Licenziamento senza preavviso e con indennità di anzianità, nella misura prevista dall'art. 42.

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 39 (multe e sospensioni) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *B*).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate le mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto *e*) della seguente lettera *B*);

b) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

c) rissa nell'azienda fuori dei locali di lavorazione;

d) costruzione entro il laboratorio di oggetti per uso proprio;

e) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 39 (multe e sospensioni) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso art. 39.

Ai fini di cui al comma precedente non saranno considerate le sanzioni comminate anteriormente agli ultimi cinque anni per ritardato inizio del lavoro senza giustificato motivo.

B) Licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale o che compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) furto nell'azienda;

c) trafugamento di schizzi e di disegni o di utensili o di altri oggetti o documenti dell'azienda;

d) danneggiamento volontario al materiale dell azienda o ai materiali di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o all sicurezza degli impianti o comunque compimento d azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

f) rissa nei locali di lavorazione.

Art 41.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 40 o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno normalmente mediante comunicazione scritta, con un preavviso di sei giorni (48 ore).

L'azienda può esonerare dal lavoro l'operaio in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Art. 42.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato, non in conseguenza dei provvedimenti disciplinari di cui all'art. 40, comma *b*), sarà corrisposta una indennità calcolata come segue:

a) per ciascuno degli anni compiuti di anzianità ininterrotta maturata al 28 febbraio 1949:

per il 1° anno: 2 giorni (ore 16) di retribuzione globale,

per il 2°, 3° e 4° anno: 3 giorni (ore 24) di retribuzione globale per ogni anno compreso nello scaglione;

oltre il 4° anno: 4 giorni (ore 32) di retribuzione globale per ogni anno compreso nello scaglione:

b) per ciascuno degli anni compiuti di anzianità ininterrotta maturata dopo il 28 febbraio 1949:

per il 1° e 2° anno: 5 giorni (ore 40) di retribuzione globale per ogni anno compreso nello scaglione;

dal 3° al 5° anno: 6 giorni (ore 48) di retribuzione globale per ogni anno compreso nello scaglione:

dal 6° al 10° anno: 8 giorni (ore 64) di retribuzione globale per ogni anno compreso nello scaglione;

dall'11° al 18° anno: 10 giorni (ore 80) di retribuzione globale per ogni anno compreso nello scaglione:

oltre il 18° anno: 13 giorni (ore 104) di retribuzione globale per ogni anno compreso nello scaglione.

Trascorso il 1° anno di anzianità ininterrotta di servizio presso l'azienda le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi con l'esclusione della frazione di mese.

Agli effetti del presente articolo si intende per retribuzione globale il complesso della retribuzione di fatto, dell'utile di cottimo mediamente realizzato nelle ultime quattro quattordicine o quindicine, del rateo della gratifica natalizia da computarsi nella precentuale unica convenzionale dell'8 %.

Agli effetti della presente indennità, l'anzianità non si interrompe che con la risoluzione del rapport di lavoro, salvo quanto diversamente disposto in altri articoli.

La misura dell'indennità di cui al presente articolo si determina suddividendo l'anzianità complessiva dell'operaio per ognuno degli scaglioni rispettivamente indicati nei comma *a*) e *b*) ed attribuendo separatamente a ciascun gruppo di anni il numero di giornate fissate per lo scaglione relativo.

Con l'adozione delle misure progressive attribuite ai successivi scaglioni si è inteso dalle parti di attenersi al principio di proporzionalità sancito dall'art 2120 del Codice civile, mediamente favorendo le anzianità più elevate.

Art. 43.

PREMI DI ANZIANITÀ

Al lavoratore che compirà presso la medesima azienda il 15°, il 20° od il 30° anno di anzianità ininterrotta, sarà corrisposto una tantum un premio nelle seguenti misure:

al 15° anno:	100 ore;
al 20° anno:	125 ore;
al 30° anno:	150 ore;

ragguagliato alla retribuzione di fatto, indennità di contingenza compresa, in atto al momento della maturazione del diritto al premio.

I premi di cui al comma precedente assorbono fino a concorrenza del relativo importo, gli eventuali premi già istituiti dalle aziende con le stesse finalità.

L'anzianità già maturata alla data di entrata in vigore del contratto sarà conteggiata in ragione del 50 % dell'anzianità stessa, con arrotondamento ad anno intero, secondo il sistema indicato nel chiarimento a verbale.

Chiarimento a verbale:

1) Ai fini della corresponsione dei premi di anzianità, ed in relazione al terzo comma di questo articolo, i lavoratori già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto si considerano convenzionalmente assunti nell'anno sotto indicato, immutato restando il giorno ed il mese.

Anno di assunzione effettivo	Anno di assunzione convenzionale	Anno di assunzione effettivo	Anno di assunzione convenzionale
1960	1960	1936	1948
1959	1960	1935	1948
1958	1959	1934	1947
1957	1959	1933	1947
1956	1958	1932	1946
1955	1958	1931	1946
1954	1957	1930	1945
1953	1957	1929	1945
1952	1956	1928	1944
1951	1956	1927	1944
1950	1955	1926	1943
1949	1955	1925	1943
1948	1954	1924	1942
1947	1954	1923	1942
1946	1953	1922	1941
1945	1953	1921	1941
1944	1952	1920	1940
1943	1952	1919	1940
1942	1951	1918	1939
1941	1951	1917	1939
1940	1950	1916	1938
1939	1950	1915	1938
1938	1949	1914	1937
1937	1949		

2) All'entrata in vigore del presente contratto dovranno essere corrisposti agli aventi diritto, secondo le norme particolari di cui al presente articolo, i premi già maturati.

3) Il pagamento dei premi che maturano immediatamente alla data di entrata in vigore del contratto a beneficio di coloro che sono stati assunti prima del 16 luglio 1930 potrà essere effettuato in due rate, delle quali la prima verrà pagata entro la fine del 1960 e la seconda entro giugno 1961.

Il pagamento non potrà comunque essere differito oltre la data della eventuale risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 44.

INDENNITÀ DI DIMISSIONI

All'operaio dimissionario a seconda dell'anzianità di servizio maturata ininterrottamente presso la stessa azienda, competerà una indennità di dimissioni ragguagliata alle sottoindicate percentuali delle indennità di anzianità previste e da calcolarsi in base a quanto stabilito nell'art. 42 del presente contratto:

a) 50% dopo il secondo anno compiuto di anzianità di servizio e sino al 5° anno compiuto:

b) 75% dopo il 5° anno compiuto di anzianità di servizio e sino al 10° anno compiuto:

c) 100% dopo il 10° anno compiuto di anzianità di servizio.

Il 100% della indennità di anzianità in caso di dimissioni è anche dovuto all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, ovvero il 55° anno di età se donna, nonchè agli operai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia ai sensi dell'art. 25 nonchè alle operaie dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

L'indennità di cui al presente articolo è calcolata sulla paga di fatto e indennità di contingenza. Per gli operai normalmente retribuiti a cottimo la paga base sarà maggiorata della percentuale minima garantita di cottimo di cui all'art. 17.

Il periodo di apprendistato entrerà nei computi della anzianità agli effetti del trattamento previsto dal presente articolo, solo quando sia trascorso un anno dalla ultimazione del periodo stesso.

Art. 45.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio l'indennità di anzianità l'indennità sostitutiva del preavviso di cui agli articoli 42 e 41 l'indennità sostitutiva delle ferie maturate, nonchè i ratei di gratifica natalizia e le altre eventuali spettanze, verranno liquidate al coniuge, ai figli o ai parenti o affini secondo le vigenti norme di legge.

In mancanza di essi le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Art. 46.

TRASFORMAZIONE - TRAPASSO - CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

Nel caso di trapasso o trasformazione dell'azienda, l'operaio che resta alle dipendenze della ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato di tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e alle indennità di anzianità nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 47.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne e dei delegati di impresa, si richiama la disciplina dell'accordo 8 maggio 1953 vigente in materia.

Art. 48.

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali o indennità sostitutiva si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 49.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare all'operaio — all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia la causa e semprechè non sia in possesso del libretto di lavoro — un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze della azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 50.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Le aziende manterranno i locali di lavoro in condizioni di salubrità ed in modo da salvaguardare l'incolumità dei lavoratori, curando l'igiene, la areazione, la illuminazione, la pulizia, il riscaldamento dei locali stessi, e ciò nei termini di legge; così come, nei casi previsti dalla legge, saranno messi a disposizione degli operai i mezzi protettivi come: occhiali, maschere, zoccoli, ecc. e saranno osservate le norme circa la consumazione del pasto fuori degli ambienti che presentano le previste condizioni di nocività.

Le norme richiamate dal presente articolo si intendono completate con le altre disposizioni previste dalle vigenti leggi in materia.

Art. 51.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di accordo diretto fra le parti interessate per eventuali reclami nella applicazione del presente contratto, le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con l'azienda tramite la Commissione interna verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni territoriali, fermo restando in caso di disaccordo la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sull'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti organizzazioni territoriali, e in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 52.

REGOLAMENTO INTERNO DI AZIENDA

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto.

Art. 53.

NORME COMPLEMENTARI E PRECEDENTI CONTRATTI

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge.

I contratti provinciali di lavoro vigenti nel settore orafo conserveranno la loro validità limitatamente alla materia non disciplinata dal presente contratto.

Art. 54.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun trattamento.

Art. 55.

INDENNITÀ SPECIALE

Le parti stipulanti esaminate le richieste avanzate dai lavoratori per la introduzione di premi ad incentivo convengono, date le particolari caratteristiche del settore orafo di istituire (in loro luogo e vece) una indennità speciale nella misura del 3% dei minimi salariali riportati nella tabella allegata al contratto.

L'importo di detta indennità dovrà essere versato dalle ditte alla scadenza di ogni periodo di paga.

Tale indennità speciale verrà corrisposta per ogni ora contrattualmente retribuita e, pertanto, verrà computata per ogni ora di effettivo lavoro prestato e agli effetti del calcolo di tutti gli istituti contrattuali, previsti dal presente contratto collettivo di lavoro.

Art. 56.

RETRIBUZIONE

I minimi dei salari orari sono quelli riportati nella tabella allegata.

Art. 57.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti si danno atto che col presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni individuali e collettive più favorevoli al lavoratore vigenti presso le singole aziende all'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 58.

ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ASSOCIAZIONI

Qualora le organizzazioni dei lavoratori stipulanti dovessero con altre associazioni di datori di lavoro concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso la Federazione Nazionale Orafi Fabbricanti e la Federazione Nazionale Gioiellieri Fabbricanti.

Art. 59.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro avrà validità dal 1° settembre 1960 al 31 dicembre 1962 e si intenderà tacitamente rinnovato per eguale periodo di tempo qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia sostituito da successivo contratto nazionale.

ALLEGATO A

TABELLE DEI MINIMI CONTRATTUALI PER LE CATEGORIE OPERAIE

Aumenti salariali a decorrere dal 1° settembre 1960

AVVERTENZE

La composizione delle zone territoriali, con riferimento alla numerazione indicata nelle tabelle è la seguente:

Zona 0:

(1) Milano;
(2) Torino;
(3) Genova.

Zona I:

(4) Como, Firenze, Roma;
(5) Varese.

Zona II:

(6) Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa;
(7) Crema;
(8) Sondrio;
(9) Trieste;
(10) Verbania.

Zona III:

(11) Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli;
(12) Biella.

Zona IV:

(13) La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza.

Zona V:

(14) Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia.

Zona VI:

(15) Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine.

Zona VII:

(16) Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso.

Zona VIII:

(17) Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni;

(18) Valdarno.

Zona IX:

(19) Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo;

(20) Ascoli Piceno.

Zona X:

(21) Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo.

Zona XI:

(22) Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani.

Zona XII:

(23) Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria.

Tabella delle paghe orarie contrattuali degli operai

Z O N E	ZONA 0			ZONA I		ZONA II					ZONA III		ZONA IV	ZONA V	ZONA VI	ZONA VII	ZONA VIII		ZONA IX		ZONA X	ZONA XI	ZONA XII
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)
UOMINI																							
Operai specializzati																							
Superiori 20 anni	196,10	191,80	190,15	189,25	191,35	182,30	194,20	188,15	183,75	185,55	178,95	191,40	176,30	172,50	170,75	166,85	163,45	169,10	157,55	158,75	152,30	147 —	139,10
dal 18 al 20 anni	190,65	186,45	184,80	184 —	186 —	177,30	188,75	182,85	178,65	180,35	173,95	186,05	171,40	167,70	165,95	162,25	158,85	164,35	153,10	154,30	148,05	142,90	135,25
dal 16 al 18 anni	168,75	165,05	163,60	162,85	164,60	156,95	167,10	161,80	158,10	159,65	154 —	164,65	151,75	148,45	147 —	143,60	140,60	145,45	135,55	136,60	131,05	126,50	119,75
Operai qualificati																							
Superiori 20 anni	176,10	172,25	170,70	169,95	171,85	163,75	174,40	168,90	165 —	166,60	160,70	171,90	158 —	154,05	152,50	149 —	145,85	150,90	139,25	140,30	134,80	130 —	123,10
dal 18 al 20 anni	170,95	167,20	165,70	164,95	166,75	158,95	169,30	163,95	160,15	161,70	155,95	166,80	153,35	149,50	148 —	144,60	141,60	146,45	135,10	136,15	130,85	126,20	119,45
dal 16 al 18 anni	150,15	146,80	145,50	144,85	146,50	139,60	148,70	143,95	140,70	142 —	136,95	146,50	134,75	131,30	130 —	127 —	124,35	128,60	118,70	119,60	114,90	110,85	104,95
Inferiori 16 anni	124,20	121,50	120,40	119,85	121,20	115,50	123 —	119,10	116,35	117,50	113,35	121,25	111,50	108,65	107,50	105,05	102,85	106,40	98,20	99 —	95,05	91,70	86,85
Operai comuni																							
Superiori 20 anni	166,70	163,05	161,60	160,90	162,65	155 —	165,15	159,90	156,20	157,70	152,10	162,70	149,45	145,35	143,85	140,50	137,55	142,40	131,15	132,15	126,55	122,10	115,60
dal 18 al 20 anni	155,65	152,20	150,85	150,20	151,85	144,70	154,10	149,25	145,80	147,25	141,95	151,90	139,50	135,65	134,25	131,10	128,35	132,90	122,45	123,35	118,20	113,95	107,90
dal 16 al 18 anni	122,80	120,15	119 —	118,50	119,80	114,20	121,60	117,75	115 —	116,15	112,—	119,85	110,10	107,05	106 —	103,45	101,25	104,90	96,60	97,35	93,20	89,95	85,10
Inferiori 16 anni	96,70	94,55	93,75	93,30	94,35	89,90	95,70	92,70	90,55	91,45	88,20	94,35	86,70	84,30	83,40	81,45	79,80	82,55	76,10	76,60	73,40	70,80	67 —
Manovali comuni																							
Superiori 20 anni	156,35	153 —	151,60	150,90	152,60	145,40	154,85	150 —	146,50	147,95	142,65	152,70	139,90	135,80	134,45	130,90	128,15	132,60	122,10	123,05	117,20	113,05	107 —
dal 18 al 20 anni	146,10	142,90	141,65	140,95	142,50	135,80	144,65	140,10	136,85	138,15	133,30	142,55	130,75	126,90	125,60	122,30	119,70	123,90	114,10	114,90	109,40	105,55	100 —
dal 16 al 18 anni	115,50	112,95	111,90	111,45	112,60	107,35	114,35	110,70	108,15	109,20	105,30	112,70	103,30	100,25	99,25	96,65	94,60	97,85	90,10	90,85	86,50	83,45	79 —
Inferiori 16 anni	80,25	78,50	77,85	77,45	78,30	74,65	79,45	76,95	75,20	75,95	73,25	78,30	71,85	69,70	69 —	67,15	65,75	68,05	62,70	63,15	60,15	58,05	54,95
DONNE																							
1ª Categoria																							
Superiori 20 anni	149,40	146,15	144,85	144,15	145,80	138,95	147,95	143,30	139,95	141,35	136,35	145,80	131,05	130,70	129,35	126,45	123,70	128,05	118,05	119,05	114,35	110,35	104,45
dal 18 al 20 anni	125,15	122,40	121,20	120,75	122 —	116,30	123,90	120 —	117,15	118,35	114,20	122,05	112,20	109,40	108,40	105,75	103,60	107,20	98,90	99,65	95,70	92,40	87,50
dal 16 al 18 anni	117,80	115,30	114,25	113,70	115 —	109,55	116,75	113 —	110,40	111,40	107,55	115,—	105,70	103,10	102,05	99,70	97,55	101 —	93,20	93,90	90,10	87,05	82,40
Inferiori 16 anni	104,30	102 —	101,10	100,60	101,65	96,95	103,20	99,95	97,75	98,70	95,05	101,80	93,60	91,20	90,35	88,20	86,40	89,30	82,45	83,05	79,85	76,95	72,85
2ª Categoria																							
Superiori 20 anni	141,35	135,25	137,05	136,45	137,95	131,45	139,95	135,55	132,45	133,75	128,95	138,—	126,75	123,25	121,95	119,05	116,65	120,75	111,25	112,05	107,30	103,55	98,05
dal 18 al 20 anni	118,50	115,90	114,75	114,35	115,55	110,20	117,35	113,60	111,05	112,05	108,05	115,55	106,20	103,25	102,25	99,80	97,75	101,20	93,25	93,95	89,95	86,80	82,20
dal 16 al 18 anni	105,10	102,80	101,90	101,40	102,40	97,75	104 —	100,75	98,35	99,40	95,80	102,45	94,15	91,55	90,70	88,45	86,65	89,75	82,65	83,35	79,80	76,95	72,85
Inferiori 16 anni	91,35	89,30	88,45	88,15	89,10	84,95	90,50	87,60	85,60	86,45	83,35	89,15	81,85	79,55	78,85	76,95	75,35	78,05	71,85	72,45	69,35	66,95	63,35
3ª Categoria																							
Superiori 20 anni	132,65	129,80	128,60	128,05	129,40	123,35	131,40	127,25	124,30	125,55	121,05	129,45	118,70	115,25	114,10	111,10	108,75	112,55	103,60	104,45	99,45	95,90	90,80
dal 18 al 20 anni	111,70	109,25	108,35	107,80	108,90	103,85	110,55	107,15	104,65	105,65	101,95	108,95	99,90	97 —	96,10	93,45	91,50	94,70	87,20	87,90	83,65	80,80	76,50
dal 16 al 18 anni	99,70	97,45	96,65	96,25	97,30	92,65	98,75	95,60	93,35	94,20	90,90	97,30	89,20	86,60	85,70	83,45	81,70	84,45	77,80	78,45	74,75	72,05	68,30
Inferiori 16 anni	79,85	78,10	77,40	76,95	77,85	74,25	79,05	76,60	74,80	75,45	72,80	77,85	71,35	69,30	68,65	66,85	65,45	67,05	62,25	62,85	59,80	57,75	54,65

ALLEGATO *B*

Salari

A partire dal 1° settembre 1960 le tabelle dei minimi contrattuali valevoli per gli operai addetti alle aziende o laboratori per la lavorazione degli articoli di oreficeria, gioielleria, bigiotteria prevalentemente in oro e platino, sono quelle allegate al presente contratto.

Dette tabelle non comprendono, per le donne, l'anticipo previsto per la prima fase dell'accordo interconfederale 16 luglio 1960.

L'aumento derivante dalla differenza tra i minimi previsti dalle precedenti tabelle provinciali e gli attuali minimi contrattuali sarà riportato in cifra sulla paga di fatto di ciascun lavoratore.

A parziale deroga di quanto stabilito al comma precedente si conviene che i lavoratori i quali alla data di entrata in vigore del contratto percepiscono salari orari superiori del 18% a quelli riportati nella tabella dei minimi salariali, allegata al contratto, avranno diritto ad un aumento salariale dell'1% dei nuovi minimi.

Visti il contratto e gli allegati *A* e *B* che precedono.
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9152000) Roma Istituto Poligrafico dello Stato G. C.